



การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พระมานัต ธรรมทินโน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พระมานิต ธรรมทีนุโน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN ETHICAL LEADERSHIP CURRICULUM FOR TEACHERS  
IN BUDDHIST SCRIPTURE SCHOOLS UNDER THE SANGHA SUPREME  
COUNCIL OF THAILAND, NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM,  
NAKHON PHANOM PROVINCE

BY  
PHRA MANAT TUMMATINNO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พระमानต์ ธรรมทินโน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ  
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณา เอาใจใส่ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษาและกำลังใจจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยในทุกรายวิชา อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในความสำเร็จนี้

ขอขอบพระคุณพระครูศรีปริยัติการ พระอธิการโช เตชวโร ดร.เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์ นายวิฑูรินทร์ ประทังคดี และนายพรเทพ แสงสุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญที่อนุเคราะห์ในการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร เครื่องมือ และแนะนำแนวทางในการสร้างให้กำลังใจ และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

ขอขอบคุณคุณครูและผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่กรุณาให้เก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณบิดามารดา พี่น้อง ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือเป็นอย่างดี  
เจริญพรขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อนร่วมรุ่น รุ่นน้อง ที่ไม่เอ่ยนาม  
ทุกท่านที่ให้กำลังใจและคอยสนับสนุนผู้วิจัย

พระมานัต ธรรมทินโน

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	พระมานัต ทุมมทินโน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระยะที่ 2 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม มี 4องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) การวัดผลและประเมินผล

## 2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน

พระปริยัติธรรม พบว่า 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้เข้าอบรมมี คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<b>TITLE</b>	Development of an Ethical Leadership Curriculum for Teachers in Buddhist Scripture Schools under the Sangha Supreme Council of Thailand, National Office of Buddhism, Nakhon Phanom Province
<b>AUTHOR</b>	Phra Manat Tummatinno
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Wanpen Nantasri Dr. Apisit Somsrisuk
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2020

## ABSTRACT

The purposes of this research was to develop and study the efficiency of a curriculum on ethical leadership of teachers in a Buddhist Scripture School. The research procedure was divided into two phases; Phase 1 was the development of the curriculum on ethical leadership by studying related documents and research and investigating the needs of ethical leadership development. Phase 2 was the validation of the curriculum's efficiency. The sample of this study were 13 teachers of Wat Mahathat Buddhist Scripture School under the Sangha Supreme Council, National Office of Buddhism, Nakhon Phanom Province. They were selected by purposive sampling. The research instruments were a curriculum on ethical leadership of teachers in a Buddhist Scripture School, an achievement test, an assessment form on ethical leadership and a satisfaction questionnaire. The statistics used in the study were Index of Item – Objective Congruence, percentage, mean, standard deviation and t-test for dependent samples.

The results were:

1. The curriculum on ethical leadership of teachers in the Buddhist Scripture School consisted of four components: 1) purposes of the curriculum, 2) contents of the curriculum, 3) learning activities and 4) assessment and evaluation.



2. The efficiency of the curriculum on ethical leadership of teachers in the Buddhist Scripture School were: 1) the level of knowledge and comprehension about ethical leadership of the participants after training was higher than that of before training with statistical significance at .01, 2) the participants revealed the characteristics of ethical leadership at high level, and 3) the satisfactions of the participants toward the ethical leadership curriculum was at the highest level.

**Keywords:** curriculum, curriculum development, ethical leadership, Buddhist Scripture School

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	14
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	14
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	15
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	17
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม .....	19
การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	45
การพัฒนาหลักสูตร .....	52
ความหมายของหลักสูตร .....	52
องค์ประกอบของหลักสูตร .....	53
ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร .....	58
กระบวนการพัฒนาหลักสูตร .....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร .....	63
การประเมินหลักสูตร .....	65
ความหมายของการประเมินหลักสูตร .....	65
ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์คุณภาพการประเมินหลักสูตร .....	68
ความพึงพอใจ .....	70
ความหมายของความพึงพอใจ .....	70
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	72
การพัฒนาความพึงพอใจ .....	73
การวัดความพึงพอใจ .....	74
การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ .....	77
โรงเรียนพระปริยัติธรรม .....	79
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม	
แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 .....	79
แนวคิดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา .....	84
กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา .....	86
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม .....	88
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	91
ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน	
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา	
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	92
ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	92
สำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	92
จัดทำโครงร่างหลักสูตร .....	92
ปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร .....	95
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำ	
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม	
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	95

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	104
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	109
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	109
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	110
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	111
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	123
สรุปผลการวิจัย .....	125
การอภิปรายผล .....	126
ข้อเสนอแนะ .....	131
บรรณานุกรม .....	133
ภาคผนวก .....	147
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และ เครื่องมือวิจัย .....	149

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย .....	153
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	161
ภาคผนวก ง สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	191
ภาคผนวก จ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	201
ภาคผนวก ฉ หลักสูตรภาวะผู้นำ .....	215
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	311

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	29
2 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตร .....	62
3 การกำหนดจำนวนข้อสอบที่ต้องการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร .....	99
4 สรุประยะดำเนินการวิจัย .....	105
5 ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	112
6 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	115
7 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	116
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง .....	118
9 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม จำนวน 13 รูป/ คน .....	119
10 วิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	120
11 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	121

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ .....	193
13 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ .....	194
14 ดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและ หลังการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	196
15 ดัชนีความสอดคล้อง แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	198
16 ดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม .....	200
17 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม .....	204
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญ ทางสถิติในการทดสอบเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมกับ หลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม .....	205

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดนครพนม รายบุคคล .....	206
20 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดนครพนม รายชื่อ .....	207
21 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม รายบุคคล .....	211
22 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม รายด้าน .....	212



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาประเทศ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัว เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 66-68)

ภารกิจการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายยกระดับความแข็งแกร่งของมาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูเป็น ผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 4) กระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อาทิ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานเป็นหมู่คณะ จัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่พึงประสงค์ อาทิ

การมีวินัย การตรงต่อเวลา การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานเป็นกลุ่มคณะ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 157-169) ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการข้อที่ 4 กล่าวว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและข้อ 5 กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556, หน้า 9)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและภาวะผู้นำ จำเป็นมาก สำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใด ๆ หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้น ดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก ภาวะผู้นำครูเป็นองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมที่ สะท้อนถึงเจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการยกระดับ การพัฒนาครูเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตลอดจนการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นด้านภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างครูผู้นำการศึกษาไทย ความพยายามที่จะยกระดับคุณภาพครูโดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้ครูเหล่านั้นเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) อันจะเป็นผู้แทนหลักของการปฏิรูปการศึกษาในยุค สังคมฐานความรู้และยังเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปครูและการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน ต่อไปนั้น สำคัญสำคัญของการปฏิรูปจึงมุ่งเน้นให้ครูมีบทบาทหน้าที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และก้าวทันสถานการณ์โลก ครูสามารถจัดระบบการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะต้องสอนโดย คำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งครูต้องมี มาตรฐานคุณภาพในระดับครูมืออาชีพและที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่จะนำพา และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรองรับกับการแข่งขันทางการศึกษาที่ สูงขึ้น คุณลักษณะเหล่านี้จะต้องอาศัยการเสริมสร้างด้านภาวะผู้นำครู

(อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ 2560, หน้า 204) ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงาน ของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู (พระพิสิฐ แสงวทรัพย์, 2560, บทคัดย่อ)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนแก่เด็ก ทั้งสอนความรู้ทาง วิชาการและรวมถึงการอบรมพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรม ช่วยพัฒนาให้เด็กและ เยาวชนของชาติเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาความเจริญแก่สังคมและ ประเทศชาติต่อไป ดังนั้น สังคมไทยจึงให้การยกย่องนับถือ ครูมองเห็นความสำคัญของครู ว่าเปรียบเสมือนเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ครูจึงเป็นที่คาดหวังว่าเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมเป็น แบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(คชกรณ บัวคำ และคณะ, 2558, หน้า 272) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่ สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีการมองการณ์ไกล มีความเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมประจำ ใจในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบ เข้าใจความเป็นคนของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำเป็น องค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อองค์กร ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ของงานหรือกิจกรรม ปัญหา สถานการณ์และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่มา เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ชุตินา รักษาบางแหลม และคณะ, 2559, หน้า 169)

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม ซึ่งสามารถ ชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรมของกลุ่ม ให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ แสดงออกด้วยความประพฤติที่ เหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม สามารถเป็นต้นแบบด้านความประพฤติของบุคลากร ในองค์กรได้ ครูจัดได้ว่าเป็นผู้นำทางการศึกษาที่พฤติกรรมดี ครูนั้นส่งผลกระทบโดยตรง ต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควร ได้รับการส่งเสริม (ธัญมัย แฉล้มเขตต์, 2558, บทคัดย่อ) และคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมที่ควรส่งเสริมเป็นเบื้องต้นคือ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม

ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมครูที่นักเรียนสามารถสังเกตเห็นได้และได้รับผลกระทบ  
ต่อตัวนักเรียนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นกับครูบางส่วน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร  
ร่วมมือกันขจัดปัญหาและป้องกันเพื่อสถานภาพของวิชาชีพครูในอนาคต ปัญหาทักษะทาง  
คุณธรรมจริยธรรม คือการมีทักษะทางคุณธรรมจริยธรรมที่ไม่ครบถ้วน เนื่องจาก  
คุณธรรมจริยธรรมมีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องทำครบถ้วน จึงจะเกิดผลจริงตาม  
หลักการ แต่ครูมีทักษะในแต่ละข้อไม่เท่ากัน เช่น พรหมวิหาร 4 ครูอาจมีทักษะในเรื่อง  
เมตตาแต่ไม่มีทักษะด้านอุเบกขา การไม่สามารถสร้างเครือข่ายหรือชุดของคุณธรรม  
จริยธรรม เครือข่ายหรือชุดของคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนา  
ตนเองและการพัฒนานักเรียน เช่น หากจะพัฒนานักเรียนให้มีความรักที่เป็นสากลนั้น  
จะต้องนำคุณธรรมข้อใดบางมาเป็นพื้นฐานให้เกิดความรัก และจะจัดคุณธรรมเหล่านั้นให้  
เป็นเครือข่ายที่ชัดเจนในรูปแบบแผนภูมิอย่างไร การไม่สามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์  
และบุคคลที่หลากหลาย แม้ว่าครูจะมีความรู้ เจตคติ และทักษะการสร้างเครือข่าย  
จริยธรรมแล้ว ครูยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้คุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะกับตนเองใน  
สภาพการณ์ต่าง ๆ และขาดทักษะในการประยุกต์ใช้กับบุคคลหลากหลายที่ตนต้องเข้าไป  
เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งการใช้คุณธรรมจริยธรรมในกาลเทศะที่แตกต่างก็จะมีปัจจัยเกี่ยวข้อง  
แตกต่างกันไปด้วย และการเลือกปฏิบัติโดยอาจเลือกปฏิบัติคุณธรรมข้อเดียวกันกับ  
สถานการณ์แตกต่างกัน เช่น ตั้งใจสอนเพราะจะใช้ผลเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน หรืออาจ  
เลือกปฏิบัติกับบุคคลแตกต่างกัน เช่น เมตตามากกับนักเรียนที่เรียนดี  
(ดวงเดือน พนิสุวรรณ์, 2560, หน้า 20)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันจัดศึกษาเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม  
แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษา  
เฉพาะด้านหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาแล้ว ๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษา ส่วนแผนก  
สามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลีและ  
หลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน โดยหลักสูตรแผนกธรรมบาลี  
ไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหามากกว่าวิชาพุทธศาสนาในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียน  
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนในยุคปัจจุบัน  
เพราะสามารถบูรณาการการศึกษาของสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว  
ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2534 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 35)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จัดการเรียนการสอนสำหรับภิกษุ สามเณร ซึ่งเป็นผู้รักาศิลและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม คำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมากในแต่ละสังคมหรือแต่ละระดับของการจัดการศึกษา ทั้งการพัฒนาในรูปแบบของการบริหาร การจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งสังคมข้อมูลสารสนเทศ (The Information Age) หรือที่เรียกกันตามสมัยนิยมว่า “ยุคโลกาภิวัตน์ (The Globalization)” นั้นได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบกระบวนการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุก ๆ ฝ่ายโดยเฉพาะ ครูอาจารย์จะต้องมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลในภาพรวมต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, มปป., หน้า 1) ดังนั้นครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนและเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จึงสนใจศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เป็นเพศบรรพชิต อันจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อไป

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีลักษณะและ  
องค์ประกอบอะไรบ้าง
2. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพ  
เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
  - 2.1 การเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ของผู้เข้าอบรมก่อนและหลัง  
การอบรม
  - 2.2 การศึกษาทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม
  - 2.3 การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้
  - 1.1 ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม
  - 1.2 ผู้เข้าอบรมมีทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
  - 1.3 ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนำไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

## ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย
  - 1.1.1 จุดมุ่งหมาย
  - 1.1.2 เนื้อหา
  - 1.1.3 กิจกรรมการเรียนรู้
  - 1.1.4 การวัดผลและประเมินผล
- 1.2 เนื้อหาของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย
  - 1.2.1 ความไว้วางใจ
  - 1.2.2 ความเคารพ
  - 1.2.3 ความยุติธรรม
  - 1.2.4 ความรับผิดชอบ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

#### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 โรงเรียน รวมครูทั้งสิ้น 102 รูป/คน

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมและได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ องค์ประกอบของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ 3) กิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) การวัดผล และประเมินผล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติ และความพึงพอใจ

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัด มหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 เรื่อง ใช้เวลาอบรมเรื่องละ 6 ชั่วโมง ใช้เวลาอบรม 4 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยอบรม ในวันเสาร์และวันอาทิตย์ที่ 21-22 และ 28-29 ธันวาคม พ.ศ. 2562 รวมใช้เวลาอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการกลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อจัดโอกาส การเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือปรับให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมที่จะนำไปใช้

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้าน คุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนวยให้บริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้ 1) ความซื่อตรง ความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

3.2 ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณค่าที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

3.3 ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) การตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มุ่งมั่นในผลงาน 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

4. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การบูรณาการกลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อจัดโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้อีกประโยชน์ต่อผู้เรียน ให้ความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

#### 4.1 จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงขึ้น

3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตร  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

4.2 เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ  
ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ โดยใช้เวลาในการฝึกอบรมเรื่องละ 6 ชั่วโมง

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการอบรมตามหลักสูตร  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วย การบรรยาย  
การระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการนำเสนอผลการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม  
เป็นสื่อ

4.4 การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลข  
หรือสัญลักษณ์ ที่มีความหมายแทนคุณภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัย  
สร้างขึ้น แล้ววินิจฉัย ตัดสิน ลงสรุปเพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือหาคุณค่าของ  
คุณลักษณะและพฤติกรรมอย่างมีกฎเกณฑ์และมีคุณธรรม

5. ประสิทธิภาพของหลักสูตร หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการใช้หลักสูตร  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจ  
หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามเนื้อหาที่หลักสูตรกำหนด ได้แก่ ความไว้วางใจ  
ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ

5.2 ด้านทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถ  
ในการแก้ปัญหา และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน  
สถานการณ์ต่าง ๆ

5.3 ด้านความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง  
ระดับความรู้สึกรับชอบ ประทับใจ และความรู้สึกที่ได้รับความสุขของผู้เข้าอบรมที่เรียนด้วย  
หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้น

6. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม หมายถึง ครูที่เป็นพระหรืออุบาสก  
อุบาสิกาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา ให้พระหรือเณร ในวัดทาง  
พระพุทธศาสนาที่จัดเป็นโรงเรียนสอนพระพุทธศาสนา แผนกสามัญศึกษา  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา  
2562

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัด  
นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในส่วนที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
  - 1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. การพัฒนาหลักสูตร
  - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
  - 2.3 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
  - 2.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
  - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
3. การประเมินหลักสูตร
  - 3.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร
  - 3.2 ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร
  - 3.3 เกณฑ์คุณภาพการประเมินหลักสูตร
4. ความพึงพอใจ
  - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจ
  - 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 4.3 การพัฒนาความพึงพอใจ

4.4 การวัดความพึงพอใจ

4.5 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ

5. โรงเรียนพระปริยัติธรรม

5.1 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535

5.2 แนวคิดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

5.3 กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิชาภพ พันธุ์แพ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ทำให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้

ความสามารถที่ดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เนตรวิวัฒน์ ยาวีราช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

Roung (2007, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม จูงใจสมาชิกขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รักษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนขอความร่วมมือ และการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

Dubrin (2010, p. 198) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับจนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Berfhoter, D and Schwartz, G (2008) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวก มุ่งสู่จุดหมายที่ได้มาตรฐานสำหรับองค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพ ภายใต้หลักการของความเคารพ ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์การ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่า ความสัมพันธ์เหล่านี้ จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์การ

ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Wayne State Colledge (2008) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรมกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและบริบทขององค์การ ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทาง จริยธรรมและการตรวจสอบว่าองค์การมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติ ต้องมีเกณฑ์ด้าน จริยธรรมขององค์การ

Neubert et al. (2009) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง ลักษณะของผู้หน้าที่แสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและ เข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต 2) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการนำ และพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และ 3) สามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Heiskanen (2009) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ ปฏิบัติแต่สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่น มักพูดว่า “ทำแต่สิ่งดี ๆ” เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการ ได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนด เส้นทางเดินเพื่อความสำเร็จที่ชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็น ประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดี ทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติของ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Prince and Tumlin (2009) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็น ประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัยในฐานะที่เราต่างก็ เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับ การเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็น คุณค่าที่สามารถเปลี่ยนแปลงใหม่ได้

Khaire (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง ในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดสลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่าเขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่งานกับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนวยให้บริหารจัดการสถาบันบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

### 3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับผู้รับผิดชอบงานให้สำเร็จทุกคน เพราะผู้นำจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากหรือง่ายไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะเล็กหรือใหญ่ บุคลากรจะมากหรือน้อยเพียงไร การทำงานตามหน้าที่ถ้าต่างคนต่างทำจะประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ถ้ามีผู้คอยประสานงานให้การทำหน้าที่ของทุกคนให้สะดวกมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น ผู้นำจะต้องนำความเก่งและความดีของแต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำไม่จำเป็นต้องเก่งทุกเรื่อง แต่ผู้นำต้องเชื่อมโยงความรู้ของบุคลากรทุกคน มาใช้ในการทำงานในหน่วยงานได้ นักวิชาการจึงได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ พบว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้



2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกัน ในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงาน เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

Beare, Caldwell and Millikan (1989, p. 176) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติคือ มิติด้านความสำเร็จในการงานที่ทำอยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ พิชญลักษณ์ พิชญกุล (2545, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานจนเป็นผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความรู้ การสั่งการเป็นสิ่งที่ไม่ยากลำบากแต่การสั่งการแล้วบุคลากรปฏิบัติตามด้วย

ความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้นำคือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจ การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ

ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคล หรือผู้นำในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากรและลักษณะของหน่วยงานหรือองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปกครองบุคคลเป็นอันมาก เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

#### 4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีจากแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

ของคูณ หงส์พันธ์ (2542 อ้างถึงใน ชุตติมา รักษ์บางแหลม, 2559, หน้า 32) ได้ให้แนวคิดเป็น 2 แนวคิด คือ

1. การพัฒนาการสติปัญญา (Cognitive development) บุคคลที่มีแนวคิดทางด้านนี้ได้แก่ เปียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) หลักสำคัญของแนวคิดนี้คือการพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรมตามลำดับขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับอายุ โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาจริยธรรม มีพื้นฐานจากองค์ประกอบโครงสร้างทางปัญญาและเหตุผลเชิงจริยธรรมการจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ การจูงใจเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถความนับถือตนเอง หรือความสำนึกในตนเองมากกว่าความต้องการทางชีววิทยาหรือความปลดปล่อยความวิตกกังวล หรือความหวาดกลัวการพัฒนาทางจริยธรรม เป็นวัฒนธรรมสากลเพราะการไปมีบทบาทและความขัดแย้งทางสังคมจะเป็นการกำหนดจริยธรรมโดยส่วนรวมขึ้น หลักการของการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างที่

เกิดขึ้นโดยผ่านประสบการณ์จากปฏิสัมพันธ์ในสังคมระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น อิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมได้แก่ คุณภาพและขอบเขตของความรู้และสิ่งเร้าจากสังคมมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของเด็กตลอดเวลา

2. การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) แนวคิดนี้ก็คือกระบวนการทางสังคม ประพฤติ (socialization) หรือการขัดเกลาทางสังคมนั่นเอง ทฤษฎีนี้ถือว่าอิทธิพลทางสังคมทำให้บุคคลเกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะและจริยธรรมของตน แนวคิดการพัฒนาจริยธรรม แนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดนี้มีนักจิตวิทยาสังคมหลายท่าน เช่น บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner) แบนดูรา (Bandura) สกินเนอร์ (Skinner) โดยมีแนวคิดดังนี้ การพัฒนาจริยธรรมเป็นความเจริญเชิงพฤติกรรมและอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของจริยธรรมมากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญา การสนใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมมีรากฐานจากความต้องการทางจิตวิทยา คือ การแสวงหารางวัลในสังคมและการหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม

Mckown (1935) กล่าวว่า วิธีพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม การพัฒนาโดยตรง หมายถึง การพิจารณากำหนดอุดมการณ์คุณงามความดีหรือบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้อย่างแน่ชัดแล้วจึงพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสิ่งเหล่านั้น โดยการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ถ้อยคำสุภาพยิตคำคม การท่องอาขยาน การปฏิบัติตามบทบาทปฏิบัติ เป็นต้น ส่วนการพัฒนาทางอ้อมคือการจัดสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์พิเศษให้สัมพันธ์กับการร่วมโดยตรง ซึ่งทั้งสองวิธีนี้ควรทำควบคู่กันไปและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมส่วนใหญ่จะอิงทฤษฎีของ Piaget และ Kohlberg ซึ่งมีแนวคิดทางพัฒนาการสติปัญญาและการเรียนรู้ทางสังคม ดังต่อไปนี้

Piaget (1960, p. 357) เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการชาวสวิสได้ศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กพบว่าพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กมี 4 ชั้น คือ

ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-motor-period)

เป็นระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปี เด็กจะมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาและความนึกคิด เด็กจะมีโครงสร้างทางความคิดจากสิ่งที่พบเห็นจากสิ่งที่สัมผัส

ขั้นความคิดก่อนปฏิบัติการ (Preoperational period) ช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์ สามารถเลียนแบบคนอื่นได้และสามารถใช้ภาษาติดต่อทางสังคมได้อย่างกว้างขวางและเริ่มพัฒนาความคิดเชิงตรรกศาสตร์ ความคิดส่วนใหญ่ยังต้องเกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัส

ขั้นตอนการปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (Concrete-operational period) เป็นช่วงอายุ 7-11 ปี ช่วงนี้เด็กจะมีความคิดเชิงตรรกศาสตร์ในสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้ และค้นหาความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแบบแผน

ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (Formal-operational period) เป็นช่วงอายุ 11-15 ปี พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กเป็นขั้นสูงสุดสามารถคิดค้นหาเหตุผลนอกเหนือข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

Piaget (1960, p. 346) พบว่าการตัดสินใจทางจริยธรรมมีส่วนสัมพันธ์กับหลักการพัฒนาการทางสติปัญญาด้วย และการพัฒนาการทางจริยธรรมจะเป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันพัฒนาการทางจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ

ขั้นก่อนจริยธรรม (Egocentric) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 3 ขวบ ขั้นนี้เด็กจะถือตนเองเป็นใหญ่ ไม่เข้าใจคนอื่น เอาแต่ใจตนเอง ไม่รับรู้ในสภาพแวดล้อมและกฎเกณฑ์ใด ๆ ทั้งสิ้น เด็กจะเล่นรวมกันเป็นกลุ่มไม่ได้เพราะถือความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

ขั้นยึดคำสั่งหรือความจริงที่เห็นได้ชัด (Heteronomous morality) เริ่มแต่อายุ 4-11 ปี เป็นระยะเริ่มพัฒนาจริยธรรมโดยจะยึดคำสั่งเป็นกฎเกณฑ์ เด็กจะยึดคำสั่งและทำตามที่ผู้ใหญ่สั่งสอนโดยไม่มีข้อสงสัย เป็นระยะว่านอนสอนง่าย เด็กระยะนี้เป็นวัยประถมศึกษาจึงมักไม่มีปัญหาทางพฤติกรรม เป็นระยะปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรมได้ง่ายความสามารถในการตัดสินใจจริยธรรม ในขั้นนี้มีดังนี้คือ มีจริยธรรมตามความจริงวัยนี้จะตัดสินใจกระทำด้วยเหตุผลที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความจริงที่ปรากฏโดยไม่คำนึงถึงความมุ่งหมายของการกระทำ มีความเที่ยงธรรม วัยนี้จะถือว่าถ้ามีการกระทำผิดแล้วจะต้องถูกลงโทษเสมอ เช่น เด็กขโมยของแล้วหกล้มขาหักเด็กจะคิดว่าการหกล้มขาหักเป็นเพราะขโมยของ ถ้าไม่ขโมยของก็จะไม่หกล้มขาหัก เป็นต้น ยอมรับการถูกลงโทษตามความผิด วัยนี้การยอมรับการลงโทษแบบทรมานตามปริมาณของความผิดที่ได้กระทำ เช่น เด็กทำห้องสกปรกก็ต้องถูกเช็ดและถ้าทำสกปรกมากก็ต้องถูกเช็ดมาก สกปรก

น้อยก็จะถูกเสียน้อย การได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามปริมาณแห่งความเสียหาย ถ้าเสียหายมากก็ได้รับโทษมากตามไปด้วย

ขั้นยึดหลักการแห่งตน (Autonomous) เริ่มตั้งแต่อายุ 11 ปีขึ้นไป การพัฒนาพฤติกรรมวัยนี้เป็นระยะค่อนข้างยากเพราะเด็กจะใช้สติปัญญาหาเหตุผล เป็นระยะที่แสวงหาค่านิยมของตนเอง เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิต เมื่อเป็นผู้ใหญ่เด็กจะใช้ สติปัญญาในการตัดสินใจจริยธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ความสามารถในการตัดสินใจจริยธรรมในขั้นนี้ มีดังนี้ คือ มีจริยธรรมเชิงสัมพันธ กล่าวคือ การตัดสินใจผิดจะต้องดูจากเจตนาหรือความมุ่งหมายของการกระทำและผลที่เกิดขึ้น เช่น เด็กขโมยเงินเพื่อไปเที่ยวเตร่ มีความรับผิดชอบต่อการชดใช้ความผิด เด็กวัยนี้ จะคิดว่า เมื่อกระทำผิดแล้วย่อมจะต้องมีผู้พบความผิดและจะต้องได้รับโทษเสมอ และพร้อม จะรับโทษแห่งความผิดนั้น เช่น เด็กไปขโมยของและหลก้มขาหัก การหลก้มขาหักไม่ใช่การ ชดใช้ความผิด การชดใช้ความผิดจะต้องรับผิดชอบต่อผู้เป็นเจ้าของสิ่งที่ขโมยมา ยอมรับการถูกล งโทษเพื่อทำให้ดีขึ้น วัยนี้มีความคิดว่าการกระทำผิดย่อมมีการถูกลงโทษเพื่อทำให้เกิด ความถูกต้องต่อคนอื่น เช่น เด็กทำผิดจะต้องถูกลงโทษให้ถางหญ้าที่สนาม แต่ถ้าเด็กคนนี้ เจ็บป่วยก็อาจถูกดเว้นไม่ต้องตายหญ้าได้ และการลงโทษจะทำให้เด็กคนนี้กระทำการที่ ถูกต้องขึ้น

Kohlberg (1976, pp. 32-34) อาศัยทฤษฎีของ Piaget เป็นพื้นฐานใน การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีของ Kohlberg เป็นทฤษฎีตามแนวคิดพัฒนาการทางสติปัญญาของ การศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ได้แบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับและ แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre conventional level) เป็นพัฒนาการของเด็ก วัย 2-10 ขวบ เด็กวัยนี้จะใช้การลงโทษและรางวัลเป็นการตัดสินใจความถูกต้องความผิด เป็นวัย เชื่อถือผู้ใหญ่ ความสนใจจะอยู่ที่ตนเอง ไม่เข้าใจในระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ทาง สังคม พัฒนาการของเด็กวัยนี้มี 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นการใช้การลงโทษเป็นเหตุผลของการตัดสินใจ เป็นวัย ที่มีอายุระหว่าง 2-7 ปี เป็นขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ เด็กจะทำตามกฎเกณฑ์หรือคำสั่ง ของผู้ใหญ่เพราะกลัวการลงโทษ

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นใช้การตอบสนองความต้องการของตน เป็นเหตุผล ในการตัดสินใจเป็นวัยที่มีอยู่ระหว่าง 7-10 ปี เป็นขั้นการแสวงหารางวัล ขั้นนี้เด็กจะทำดีตาม

คำสั่งและกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ เป็นขั้นต้องการรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนมาตัดสินในการประพฤติปฏิบัติ เช่น เด็กทำดีเพราะต้องการการได้รับคำชมเชยหรือได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการตอบแทนระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) เป็นพัฒนาการของเด็กวัย 10-16 ขวบ พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้จะยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมหรือของกลุ่ม ไม่อยากทำความผิดเพราะต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับตนหรือให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม วัยนี้เป็นวัยที่ยึดบุคคลที่ตนรัก เป็นแบบฉบับหรือระเบียบของกลุ่มเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นต่อเนื่องจาก 2 ขั้นแรก คือ

ขั้นที่ 3 ขั้นใช้การยอมรับของสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสินใจ ขั้นนี้เด็กจะทำตามความเห็นชอบของกลุ่ม ทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมหรือตามแบบฉบับของสังคม เพื่อต้องการการยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ระยะเวลาเด็กจะมีอายุระหว่าง 10-13 ปี เป็นขั้นการทำตามผู้อื่นที่เห็นชอบ

ขั้นที่ 4 ขั้นใช้ระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสินใจ ระยะเวลาเด็กจะมีอายุระหว่าง 13-16 ปี เป็นขั้นทำตามหน้าที่ของสังคม เด็กจะใช้กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของสังคมมาเป็นเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต และจะปฏิบัติหน้าที่ตามค่านิยมและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือของสังคม เพื่อความเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือของสังคมนั้น เด็กวัยนี้จะทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post conventional level) เป็นระยะที่เด็กมีอายุ 16 ปีขึ้นไป ระดับนี้บุคคลจะเข้าใจค่านิยมคุณค่าทางจริยธรรมและหลักเกณฑ์ที่นำไปใช้ในสังคม จะนำความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง การพิจารณาความดีความชั่วจะพิจารณาได้อย่างลุ่มลึกและมีเหตุผล ไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัวและไม่ยึดตัวบุคคลหรือค่านิยมเฉพาะกลุ่ม จริยธรรมระดับนี้จึงเป็นจริยธรรมที่แยกออกจากกฎเกณฑ์และการคาดหวังจากคนอื่นแต่จะใช้ความคิดตรรกะตรงซึ้งใจเป็นแนวทางการเลือกการประพฤติปฏิบัติ แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นต่อเนื่องจาก 4 ขั้นแรกตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 5 ขั้นใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ เป็นขั้นที่เลือกการกระทำโดยมีเหตุผล นำค่านิยมของสังคม สภาพการณ์ สิทธิและหน้าที่ ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ มาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจการกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้คนหรือคนหมู่มาก และสามารถควบคุมบังคับใจเองได้ พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้จะเป็นวัยรุ่นตอนปลาย อายุ 16 ปีขึ้นไป จะยอมรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้อื่นและการกระทำจะคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเป็นขั้นเอก การกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิของผู้อื่น

ขั้นที่ 6 ขั้นใช้หลักการจริยธรรมสากลเป็นเหตุผล ในการตัดสินใจ พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้จะพบในผู้ใหญ่ที่มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในสังคม มีวัฒนธรรมอันดีงามและมีความเจริญทางสติปัญญา ขั้นใช้หลักการทางจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ เป็นขั้นสูงสุดของเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นขั้นนำความรู้สากลที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์ คำนึงถึงความถูกต้องมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกกระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความสงบสุขของส่วนรวม บุคคลที่พัฒนาจริยธรรมถึงขั้นนี้จะมีอุดมคติเป็นคุณธรรมประจำใจ มีความละเอียดต่อการทำชั่วคือ มีธรรม ได้แก่ หิริโอตตปปะ แม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ไม่ทำผิด คือ ไม่ทำผิดทั้งที่ลับและที่แจ้ง หรือแม้แต่มีโอกาสก็ไม่ทำผิด เป็นขั้นการยอมรับคุณค่าของมนุษย์ ไม่ดูถูกเหยียดหยามคนอื่น

Kohlberg (1976) มีความเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ไม่มีการข้ามขั้นแต่สามารถกระตุ้นให้เกิดเร็วขึ้นได้ โดยวิธีการสอนที่เหมาะสมและพัฒนาการทางจริยธรรมจะเกิดได้ก็ด้วยการนำประสบการณ์ทางสังคม ความสามารถใช้เหตุผลขั้นต่ำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความคิดเชิงเหตุผลขั้นสูงและการใช้เหตุผลขั้นต่ำก็จะถูกใช้น้อยลง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 23-33) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปีว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้างและได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยนั้น โดยแบ่งต้นไม้อจริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ดอกและผลไม้นบนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2. ส่วนที่สอง ได้แก่ส่วนลำต้นของต้นไม้อ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติและคุณธรรมและค่านิยม

3. ส่วนที่สาม ได้แก่รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน อาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สติปัญญา ประสบการณ์ ทางสังคมและสุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้น บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา จิตลักษณะบางประการใน 5 ด้าน นี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้น จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิต ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น หากบุคคลมีพื้นฐานทางด้านจิตใจเป็นปกติและได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะสามารถพัฒนาโดยธรรมชาติ แต่ในสังคมไทยมีการวิจัยพบว่า พัฒนาการ หยุดชะงักอย่างไม่เหมาะสมกับวัย กล่าวคือ ผู้ใหญ่จำนวนหนึ่งซึ่งสมควรพัฒนาการใช้ เหตุผลไปถึงขั้นสูงแล้วแต่ยังหยุดชะงักที่ขั้นต่ำ เช่น ยังยึดหลักแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนพวกพ้อง เป็นต้น บุคคลที่มีแรงจูงใจดังกล่าวจึงไม่สามารถคิด ประโยชน์เพื่อสังคมได้ นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุ ร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้เกิดจากผลการวิจัย พฤติกรรม และจิตลักษณะของคนไทยโดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ก็ได้อธิบายแนวทางการ ตั้งสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่ เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือน บัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่เป็น บัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่ จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุตามทฤษฎีของ Kohlberg



### 5. การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เพื่อสังเคราะห์และกำหนดประเด็นขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สำหรับเป็นกรอบในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

Dubrin (2004, p. 125) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคล และ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

Brown, Treviño และ Harrison (2005, p. 117) กล่าวว่า การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสดงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 2) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 3) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักในการบริหารงาน 4) การตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม 5) การประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

Freeman และ Stewart (2006, pp. 1-7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวาทศิลป์ในการสร้างค่านิยมขององค์กร 2) มุ่งความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนบุคคล 3) ค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุด 4) สร้างบทสนทนาทางจริยธรรมและค่านิยมที่คงทน 5) สร้างกลไกในการตัดด้าน 6) ใจกว้างยอมรับค่านิยมอื่น ๆ 7) สร้างคำถามยาก ๆ และเกิดจินตนาการ 8) รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ 9) วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม 10) ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม

Henry (2009, p. 48) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ก็คือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่างคือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตาม และการมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีคุณสมบัติ 6 อย่าง ได้แก่

- 1) เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ 2) มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 3) พัฒนาบุคคลทั้งระบบ 4) การมอบอำนาจ
- 5) มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง 6) มีความฉลาดทางอารมณ์

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวว่า เสาหลักของคุณลักษณะ

- 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ
- 6) ความเป็นพลเมืองดี

Northouse (2012, pp. 387–394) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นประเด็นที่ทันสมัยและมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมสูงมากในปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และเขาได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความเคารพ (Respect) การบริการ (Service) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honest) และชุมชน (Community)

Ponnu and Tennakoon (2009, p. 30) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำ นั้นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ

- 3) ใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

Kanokorn et al (2013, pp. 2085–2089) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อยและ 69 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการ ประกอบไปด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) อุปนิสัย

- 5) การมอบอำนาจ

Clawson (2002, pp. 57–63) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การพูดความจริงและซื่อสัตย์ 2) การรักษาสัญญา 3) ความยุติธรรม 4) ความเคารพต่อผู้อื่น

สุชาลีณี แม้นญาติ (2554, หน้า 14–15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี และ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การให้ความเคารพผู้อื่น 2) การบริการผู้อื่น 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 4) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และ 5) สรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็น พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความยุติธรรม

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ												รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
สร้างกลไกในการคัดค้าน			✓										1	8
ใจกว้าง			✓										1	8
สร้างจินตนาการ			✓						✓				2	17
ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและ ความถูกต้อง			✓										1	8
รู้จักข้อจำกัดของค่านิยม			✓										1	8
วางกรอบปฏิบัติทาง จริยธรรม			✓										1	8
พัฒนาบุคคลทั้งระบบ				✓				✓					2	17
การมอบอำนาจ				✓				✓			✓		3	25
มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง				✓									1	8
มีความฉลาดทางอารมณ์				✓									1	8
รับผิดชอบ					✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	50
ความยุติธรรม					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	66
มีการให้บริการ						✓						✓	2	17
อุปนิสัย								✓					1	8
เข้มแข็ง เอาจริงเอาจัง													2	17
มีวิสัยทัศน์											✓		1	8

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ												รวม	สรุป
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
ชื่อสัตย์						✓			✓		✓	✓	4	34
ชุมชน						✓							1	8
ยึดหลักคุณธรรม ความดี											✓		1	8
รักษาสัญญา									✓				1	8

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 37 องค์ประกอบ จากแนวคิดของนักการศึกษา 12 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 5.1 ความเคารพ

การศึกษาด้านความเคารพ มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะ ไว้ดังนี้

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ (2547, หน้า 192) กล่าวว่าไว้ว่า ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของบุคคลอื่น ยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การแสดงความเคารพ คือ การแสดงความตระหนักในคุณความดีของสิ่งที่เราเคารพด้วยใจจริง ให้ปรากฏชัดแก่บุคคล

ทั่วไป ด้วยการแสดงออกทางกาย วาจา มีอยู่หลายวิธี เช่น หลีกทางให้ลุกขึ้นยืนต้อนรับ การให้ที่นั่งแก่ท่าน การประนมมือเวลาพูดกับท่าน การกราบ การไหว้ การขออนุญาตก่อน ทำกิจต่าง ๆ การวันทยาอุธ การวันทยหัตถ์ การยิงสลุต การลดธง ฯลฯ

วีรยุทธ วิเชียรโชติ (2548) ได้กล่าวว่า คารวะธรรม หมายถึง ความเคารพในสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น มีความเคารพในระเบียบวินัยที่ได้วางไว้ร่วมกัน มีความเคารพในคุณธรรมและเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์ของแต่ละเอกัตบุคคล ทักษะในการแสดงออกซึ่งความเคารพ ได้แก่ การฝึกให้รู้จักสิทธิของผู้อื่นก่อนและ การเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยสามารถยอมรับว่าคนอื่นมีสิทธิที่จะมีความคิดเห็นแตกต่างออกไปจากตนเองได้ตลอดจนการเคารพในระเบียบ ข้อบังคับ ของชั้นเรียน โรงเรียนและสังคมได้ช่วยกันตั้งขึ้น

บุคคลที่มีความเคารพจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ยอมรับนับถือ
2. อุดมทน ใจกว้าง ยอมรับความแตกต่าง
3. กิริยามารยาทดี ไม่ใช้ภาษาในทางชั่วร้าย
4. มีความเกรงใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. ไม่ข่มขู่ ติ หรือทำร้ายใคร
6. จัดการกับความเห็นที่แตกต่าง ความไม่เห็นพ้อง ดูถูกดูหมิ่น

และความโกรธด้วยสันติวิธี

พระภิกษุทิวาภิวัณ (2551) กล่าวว่า เคารพ คือการเปิดใจเพื่อค้นหาคุณความดีที่มีอยู่จริงในบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ เมื่อพบก็ยอม ใ้รับ ก็นับถือ และถือปฏิบัติตาม คุณความดีนั้น ๆ นิยามมีความเคารพคือ มีนิสัยรังเกียจการจับผิด ชอบจับจ้องมองดูแต่ ความถูกต้อง ความดีของทุกสิ่งและทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบแล้ว ก็ยอม-รับ-นับ-ถือ และประพฤติปฏิบัติต่อบุคคล วัตถุและเหตุการณ์นั้น ๆ อย่างเหมาะสม จนความถูกต้อง ความดีงามนั้น ๆ เกิดขึ้นในตนด้วย ส่วนความเคารพที่ต้องรีบฝึก คือ เคารพพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เคารพพ่อแม่ครูอาจารย์ เคารพการศึกษา เคารพสมาธิ เคารพ ความไม่ประมาท เคารพการปฏิสังขาร

ในทัศนะของ Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ (respect) ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำให้แก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง (violence) การลบลู่ (humiliation) การยักย้าย (manipulation) และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (exploitation) ดังนั้น ความเคารพของ ผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ (civility) 2) การให้เกียรติ (dignity) 3) การยอมรับผู้อื่น (acceptance)

Karaköse (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้ เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความเคารพ (respect) ซึ่งได้แก่ 1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว 2) ให้เกียรติผู้อื่น 3) ยอมรับความคิดเห็นต่างของบุคลากร 4) ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

Brown (2007) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่า เขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับ พนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (as moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ 1) ให้เกียรติพนักงาน (respect) 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) การกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและ มาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Dawn (2007) กล่าวว่า การแสดงออกเรื่องความเคารพ (respect) ของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะแสดงออกได้โดย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล

## 5.2 ความไว้วางใจ

การทำให้เกิดความไว้วางใจ

Argyris (1999) กล่าวว่า เพื่อสร้างความไว้วางใจ บุคคลต้องมอบความ รับผิดชอบของตัวเองให้กับผู้อื่น พวกเขาทำให้ตัวเองอ่อนแอ ก่อนที่พวกเขาจะเต็มใจที่จะ ทำตัวเองให้อ่อนแอ พวกเขาต้องตรวจสอบความกลัวของตนเองเกี่ยวกับอะไรที่ผู้อื่นทำ



ให้กับเรา หรือความกลัวเกี่ยวกับการออกแบบความอ่อนแอของตนเอง ผลที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของทุนทางสังคม ความไว้วางใจในองค์กร จะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และองค์กรได้จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับสมาชิก สมาชิกและผู้นำต่างก็แสดงสิ่งดี ๆ ร่วมกัน และการสื่อสาร คือ ความเข้าใจ

Feldheim and Wang (2004, pp. 63–75) เชื่อว่าความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึงความมีศักดิ์ศรี (integrity) ความเปิดเผย (openness) ความจงรักภักดี (loyalty) ความสามารถ (competence) และ ความสม่ำเสมอ (consistency) ในการบริหารจัดการ ความมีศักดิ์ศรี (integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกต้อง

Robbins (2000) ได้นำเสนอหลักการขั้นพื้นฐานของความไว้วางใจไว้หลายประการ ดังนี้

1) ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (mistrust drives out trust) บุคคลที่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นจะแสดงออกโดยการเปิดเผย ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพราะมีความตั้งใจจริง ส่วนบุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่น แสดงออกโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็น มีพฤติกรรมฉวยโอกาสหาประโยชน์ให้กับตนเอง บุคคลเหล่านี้จะมีผลทำให้บุคคลที่มีความไว้วางใจเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจขึ้น ดังนั้น บุคลากรที่ไม่มีความไว้วางใจจำนวนเล็กน้อย ก็อาจจะเป็นพิษภัยต่อทั้งองค์กรได้

2) ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (trust begets trust) การแสดงออกถึงความไว้วางใจของบุคคลจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำที่มีศักยภาพจะเพิ่มความไว้วางใจให้เกิดขึ้นที่ละน้อยโดยการกำหนดขอบเขตการลงโทษ หรือไม่มีการลงโทษเลยเมื่อเกิดความไว้วางใจขึ้นแล้วในองค์กร

3) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ (growth offer makes mistrust) ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้ผู้นำฉวยโอกาสในการแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเอง ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ผู้นำมักแก้ปัญหาแบบตายตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจพบจากผู้นำระดับสูงกว่า และมักทิ้งปัญหาจากความไม่น่าไว้วางใจให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้นำจึงควรอยู่ในตำแหน่ง

เป็นวาระสั้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของผู้นำ

4) การลดขนาดองค์กรจะทดสอบระดับความไว้วางใจ (decline or downsizing test the highest levels of trust) การลดคนหรือขนาดองค์กร มักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจ เพราะการปลดบุคลากรขององค์กรออกไปมีผลทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน เกิดการสูญเสียความจงรักภักดี และความไว้วางใจภายในองค์กร

5) ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (trust increases cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน หากบุคคลเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือ เขาจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือทันที และเมื่อพบกับความลำบาก สมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน

6) ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (mistrusting groups self-distrust) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่ม พวกเขาจะไม่ยอมรับและตีตัวออกห่าง และเริ่มสนใจกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของกลุ่มสมาชิก ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มที่เกิดความไม่ไว้วางใจมักเกิดความเคลือบแคลงสงสัยสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่ม ปฏิกริยาเหล่านี้จะทำลายกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ในที่สุด

7) ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (mistrust generally reduces productivity) ไม่อาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิตแต่ความไว้วางใจ มักก่อให้เกิดการลดผลผลิตอยู่เสมอ ความไม่ไว้วางใจจะมุ่งเน้นที่ความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรในองค์กรเหล่านี้จะตอบสนองโดยการปิดบังข้อมูลข่าวสาร และเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา เขาจะหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือเพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์จากเขา บรรยากาศของความไม่ไว้วางใจ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานล่าช้า 3) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ 4) การลดขนาดองค์กรจะทดสอบระดับความไว้วางใจ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความไว้วางใจในองค์กร

Mayer, Davis และ Schoorman (1995, pp. 709–734) กล่าวว่า ความไว้วางใจในองค์กร มีปัจจัยที่ส่งผล หรืออาจจะถือได้ว่าเป็นลักษณะของความไว้วางใจในองค์กร 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) ความสามารถ (ability) คือทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่าง ๆ หรือการโน้มน้าวผู้อื่น

2) ความรู้สึกที่ดี (benevolence) คือ ความรู้สึกที่อยากจะทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับผู้ที่ไว้วางใจเราและ

3) ความตรงไปตรงมาหรือความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา

นอกเหนือจากนี้ นักวิจัยทั้งสามท่านยังได้ทำการรวบรวมปัจจัย คุณลักษณะ และจิตลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ พบว่า มีหลายปัจจัยที่ปรากฏอยู่ในตัวของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ (trustee) ซึ่งจะส่งผลก่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้ที่มีมอบความไว้วางใจ (thruster) จากนักวิชาการและนักวิจัยที่ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (past interactions) Boyle และ Bonacich (1970) กล่าวถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (availability) ศักยภาพ (competence) ความสอดคล้อง (consistency) ความรอบคอบ (discreetness) ความยุติธรรม (fairness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความภักดี (loyalty) ความเปิดเผย (openness) การรักษาสัญญา (promise fulfillment) การเป็นมิตร (Receptivity) จากงานของ Butler (1991) ปัจจัยด้านการแสดงความซื่อสัตย์ (trustworthy intentions) และความสามารถ (ability)

ในการศึกษาของ Cook และ Wall (1980) ปัจจัยด้านความสามารถ (ability) และการแสดงความเอาใจใส่ (intentions to produce) ในงานของ Deutsh (1960, pp. 23–140) กล่าวถึงปัจจัยด้านความเปิดเผย (openness) การแสดงความเป็นพวกพ้อง (ownership of feelings) ประสบการณ์ (experience) และวัฒนธรรมกลุ่ม (group norm) จากการศึกษาของ Farris, Senner and Butterfield (1973, pp. 144–157) พบปัจจัยด้านสมรรถนะ (competence) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในงานวิจัยของ Lieberman (1981) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ (judgment of competence) และเป้าหมายกลุ่ม (group goals) จากข้อค้นพบของ Ring and Van de Ven (1992, pp. 483–498) รวมถึงปัจจัยด้าน

ความสามารถ (ability) และความเกี่ยวข้อง (value congruence) ในงานของ Sitkin and Roth (1993, pp. 367–392) เป็นต้น

ซึ่งในภาพสรุปแล้ว Mayer, Davis and Schoorman พบว่า มีอยู่เพียง 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความสามารถ (ability) ความเมตตากรุณา (benevolence) และความซื่อสัตย์ (integrity) ที่สามารถอธิบายการเกิดความไว้วางใจได้ดีที่สุด เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยหลักนี้ มาจากการศึกษาการรับรู้ในผู้ที่ได้รับความไว้วางใจโดยตรง ทั้งนี้จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของ Mayer, Davis and Schoorman (1995, pp. 709–734) พบว่า

1) ความสามารถ เป็นเรื่องของทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมอันเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะมีความสามารถเฉพาะทางในบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งความไว้วางใจในเรื่องใดก็จะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในเรื่องนั้น มีนักทฤษฎีจำนวนหนึ่งได้ อธิบายตรงกันว่า ความสามารถเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ และเป็นลักษณะที่ปรากฏอยู่ในตัวของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ แต่ก็ มีนักทฤษฎีบางกลุ่มที่เลือกใช้ศักยภาพ (competence) แทนความสามารถ (ability) ส่วนการศึกษาก่อนหน้านี้จะใช้ ความชำนาญ (perceived expertise and expertness) แทน ซึ่งทั้งหมดก็ล้วนมีความหมายที่ใกล้เคียงกันกับความสามารถ ที่เป็นแนวคิดในปัจจุบัน โดยสิ่งที่แตกต่างกันคือ ความชำนาญ และศักยภาพจะเป็นคำที่มีความหมายกว้างกว่าทักษะ ส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะ อีกทั้งความสามารถจะเน้นที่งานและสถานการณ์เฉพาะที่อาจจะเกิดขึ้น

2) ความเมตตากรุณา มาจากความเชื่อของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เกี่ยวกับการทำความดีแก่ผู้ที่มอบความไว้วางใจ (thruster) นอกเหนือไปจากแรงจูงใจที่มาจากความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน โดยผู้ที่ได้รับความไว้วางใจต้องการที่จะช่วยเหลือผู้ที่มอบความไว้วางใจ ถึงแม้ว่าผู้ที่มอบความไว้วางใจจะไม่ได้ร้องขอความช่วยเหลือ และไม่ได้ต้องการรางวัลจากผู้ที่ยอมมอบความไว้วางใจ ซึ่งความเมตตากรุณาเป็นการรับรู้ทางด้านบวก เกี่ยวกับการแสดงออกของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจที่กระทำต่อผู้ที่มอบความไว้วางใจ ความเมตตากรุณาจัดเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ผู้ที่มีความเมตตา กรุณามากจะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ไม่หลอกหลวง ซึ่งความตั้งใจจริงไม่หลอกหลวงนี้จะมี ส่วนสำคัญต่อความไว้วางใจและ

3) ความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ เนื่องจากผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะยึดมั่นในหลักการ จริงใจ และกระทำในสิ่งที่ผู้ที่มอบความไว้วางใจยอมรับได้ ความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการก็คือ ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล (personal integrity) ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรจะมีในตัวผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เช่น การมีความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจและจัดกระทำได้อย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา ระดับของความซื่อสัตย์ในตัวผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ จะสามารถรับรู้ได้ว่ามีระดับสูงหรือต่ำ (เช่น การขาดความสม่ำเสมอ การไม่ปฏิบัติตามหลักการ)

Robbins, S.P. and Coulter, M (2007) ยังมีข้อเสนอแนะ ที่จะให้ผู้นำสามารถสร้างความน่าไว้วางใจ (trust) ให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

- 1) practice openness คือ การตัดสินใจ การปฏิบัติและการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย และไม่มีวาระซ่อนเร้น
- 2) be fair คือ การให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) speak your feeling คือ การพูด หรือการแสดงออกของความรู้สึกที่แท้จริงไม่เสแสร้ง
- 4) tell the truth คือ การบอกหรือพูดความจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา แม้จะเป็นเรื่องในทางลบ
- 5) show consistency คือ การแสดงศักยภาพและความสามารถอย่างเป็นปกติหรือสม่ำเสมอ และอยู่ในร่องในรอย ไม่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (พลีวไปตามสถานการณ์)
- 6) fulfill your promises คือการให้ความสำคัญกับการรักษาพันธะและคำมั่นสัญญากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) maintain confidences คือการเก็บและรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) demonstrate competence คือการแสดงศักยภาพและการแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 9) leading through empowerment คือการที่ผู้นำเพิ่มอำนาจให้ผู้ที่อยู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

### 5.3 ความยุติธรรม

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเป็นธรรม ไม่มีความลำเอียงต่อลูกศิษย์ไม่เห็นว่าคนที่มีปัญหาเป็นคนน่ารังเกียจหรือพอใจแต่เฉพาะศิษย์ที่เรียนเก่งต้องมี

อมร รักษาสิทธิ์ (2546, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความเป็นธรรมต่อนักศึกษา เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อย ด้านความยุติธรรม (fairness)

1) Mendonca (2001) ได้พูดถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดีว่าต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม คุณค่าสำหรับความยุติธรรมนั้นเป็นความปรารถนาของทุกคน ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง 2) มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ถูกต้องยุติธรรม และ 3) การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

2) National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึงความยุติธรรม (fairness) ว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม คือ (1) รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (fairly) และความถูกต้อง (equitably) (2) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ (3) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ (4) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลายเมื่อบอกถึงการตัดสินใจที่สำคัญแก่ทีมงาน (5) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน

3) Karaköse (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น (1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา (2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน (3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค (4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

4) Brown (2007) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่า เขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรมดีหรือเลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม

(as moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม (fair) ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง (1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ (2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง (3)หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

5) Mowbray (2009) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม (fair) คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้ คือ (1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล (2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (right) (3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มือคต (4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม (5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน (6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

6) Josephson (2009) กล่าวว่าความยุติธรรม (fairness) จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเสมอภาค (equality) ความไม่ลำเอียง (impartiality) ความได้สัดส่วน (proportionality) ความตรงไปตรงมา (openness) และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (due process) โดย (1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่เหมาะสม (process) (2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (impartiality) (3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (equity)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม (fairness) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 6 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นองค์ประกอบของความยุติธรรม (fairness) ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ (process) (2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (impartiality) และ (3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (equity)

#### 5.4 ความรับผิดชอบ

กฤษณา พันธุ์มวานิช (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ความรับผิดชอบคือสภาพที่รู้จักภาระหน้าที่และทำงานหรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด และเงื่อนไขที่ต้องมีคือการรู้ (เรียนรู้และ/ หรือรับรู้) ว่าภารกิจที่ต้องกระทำในหน้าที่นั้น ๆ มีอะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งคือรู้หน้าที่ที่ตนเอง การมีคุณธรรมความรับผิดชอบ

“สื่อการมีคุณธรรม” การรู้จักหน้าที่นั้นคือ การมีความสำนึกในหน้าที่ จากความหมายของคุณธรรมตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในเรื่องของการรู้จักหน้าที่แล้ว ยังประกอบไปด้วยคุณธรรมความรับผิดชอบในเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

ความรับผิดชอบกับการมีวินัยเป็นเรื่องที่สำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบจักต้องเป็นคนที่ “มีวินัย” คือการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ถ้ามีการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการและ/หรือ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้ในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ การมีวินัยจึงมักกล่าวเชื่อมโยงกับ “ความอดทน” “ความพากเพียร” ที่จะดำเนินการให้บังเกิดผลตามที่ต้องการความหมายของ “การมีวินัย” จึงกินความไปถึงความเพียรพยายาม ความบากบั่น ตลอดจนความอดทนที่เกิดขึ้นอย่างอยู่ตัวและจริงจัง เพื่อให้บังเกิดผลงานที่คาดหวังความรับผิดชอบกับการตรงต่อเวลา ผู้มีวินัยแล้วจะเป็นผู้ที่ “ตรงต่อเวลา” ในการปฏิบัติงานใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นบทบาท/ หน้าที่อะไรก็ตาม จะเกี่ยวข้องกับเวลาเสมอ ทั้งแง่เวลาที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม และเวลาที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแต่ละขั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบเมื่อดำเนินตรงตามเวลา ผลงานที่บังเกิดขึ้นก็จะเป็นไปตามความต้องการทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพและเวลา

ความรับผิดชอบกับความเป็นเลิศ คนที่มีความรับผิดชอบจักต้องเป็นคนที่มีความวิญญานของการเรียกร้อง “ความเป็นเลิศ” จากตัวเอง ขณะเดียวกันก็ต้องมีความพากเพียรพยายามและต้องมี “การเสียสละ” ตัวเอง (ในรูปของเวลา แรงกาย พลังสมอง การพักผ่อนหย่อนใจ) กล่าวคือไม่ใช้การทำงานแบบ “เช้าชามเย็นชาม” ทำเพื่อให้วันและเวลาผ่านไปเรื่อย ๆ เท่านั้น แต่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเท พลังกายพลังสมอง เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความริเริ่มใหม่และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovation) ในบุคคลผู้นั้นอันเป็นผลจากความพยายาม การเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวนี้เอง ก็จัดเป็นสภาพหนึ่งของ “ความใฝ่สำเร็จ” (need for achievement or n-achievement) การที่บุคคลยอมบากบั่นพากเพียร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ย่อมต้องเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ความรับผิดชอบกับความกล้าหาญ คนที่มีคุณธรรมความรับผิดชอบจักมี “ความกล้าหาญ” ที่จะดำเนินการใด ๆ โดยไม่รีรอ มีความเด็ดขาด แน่วแน่ในการตัดสินใจอันเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในบุคลิกภาพของผู้ที่มี



ความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกันข้ามกับการผัดวันประกันพรุ่ง หรือการรีรอไม่ดำเนินการในภารกิจนั้น ๆ ด้วยความไม่กล้าตัดสินใจ การดำเนินงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความกล้าหาญ จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับความซื่อสัตย์ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตัวเอง และมีวินัยที่จะปฏิบัติตามระเบียบเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาชีพหรือการงานนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจึงอยู่ในสภาพที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่ของตนเองไม่ดำเนินการอื่นใดที่จะผิดแผกแปลกไปจากแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยจรรยาบรรณของอาชีพ และการงาน ไม่หลอกลวงทั้งทางด้าน การให้บริการ ผลผลิตที่มีเจตนาดำเนินการทุจริตให้ผลผลิตมีคุณภาพต่ำ ก่อให้เกิดความเสียหาย ขาดคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องที่น่าเศร้ามาก

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับการคำนึงถึงผู้อื่น ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การไม่สร้างภาระหรือปัญหาให้แก่ผู้อื่น โดยคำนึงถึงผู้อื่น เป็นคุณธรรมรับผิดชอบต่อสังคมที่ตระหนักถึงบุคคล จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และกระทบกับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณธรรมที่สำคัญครอบคลุมความหมายของคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่กล่าวมาข้างต้นคือ ให้คนเรามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน ในเรื่องเวลา หากจะพิจารณาจากทรรศนะของตัวบุคคล และบทบาท/หน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลในสังคมแล้วอาจจำแนกความรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงกิจกรรมได้ 3 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้ชีวิต ความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมในบทบาท/หน้าที่อื่น ๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีหลักปรัชญาส่วนพระองค์ที่กำกับการปฏิบัติพระองค์ตลอดช่วงเวลาที่พระองค์ทรงดำรงตำแหน่งเป็นประมุขของชาวไทย ที่ทำให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระราชปณิธานที่จะทรงเป็น “ยิ่งกว่าพระมหากษัตริย์” โดยทรงเลือกที่จะสร้างสรรค์ “ประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหนือกว่าความคาดหวังที่พึงมีจากบทบาทและหน้าที่ในตำแหน่งพระมหากษัตริย์ จัดเป็นการปฏิบัติพระองค์เยี่ยงผู้มีคุณธรรม “ความรับผิดชอบต่อสังคม” ที่ยากจะหาผู้ใดเสมอเหมือนในโลก

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล (2551) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่ กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งจะยอมรับผล การกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

Holmes (2009 อ้างถึงใน สุธาสินี แม้นญาติ, 2554, หน้า 62-63) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพร้อมรับผิด การยึดถือได้เชื่อมั่นได้ คำมั่นสัญญา และการไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบเป็นกรณี ๆ ไป โดยมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่อย่างชัดเจน และเมื่อบุคคลนั้นรับปากยินยอมตามที่ตกลง ในวัฒนธรรมตะวันตกจะหมายความว่า เป็นการให้คำมั่นสัญญาออกไป หลังจากนั้นเมื่อถึง คราวปฏิบัติ ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ อย่างไร จะอยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของ บุคคลนั้น ๆ ทั้งหมด skip to main | skip to sidebar ครอบคลุมถึงการสื่อความบุคคลนั้น ๆ จะต้องรู้จักความรับผิดชอบและสำนึกเสมอว่าจะของความรับผิดชอบมักจะรับผิดชอบกัน เป็นกลุ่มบุคคล ซึ่งแตกต่างกับแนวความคิดของตะวันตกที่ว่า ความรับผิดชอบเป็นเรื่อง เฉพาะบุคคล เมื่อบุคคลใดรับว่าจะทำงานอะไรแล้ว จะต้องดูแลงานของตนโดยตลอด จนกระทั่งเสร็จสิ้น รวมไปถึงทั้งการคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนด้วย ในการทำงานร่วมกัน หรือเข้าสังคมร่วมกับผู้อื่น ถ้าสมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีพฤติกรรม ความรับผิดชอบ ช่วยให้สังคมนั้น ๆ ไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน และความหวัหวัที่ อาจเกิดขึ้น

### คุณลักษณะของความรับผิดชอบ

- รู้จักขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
- พยายามถึงขอบข่ายงานอย่างเจาะจงโดยระบุอย่างชัดเจนว่ามี

ความคาดหวังจะให้ทำอะไร

- ตรวจสอบดูว่างานที่สั่งมีความชัดเจน และครบถ้วน
- วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน

- สร้างแผนปฏิบัติงานให้แน่ชัดและน่าวางใจ
- ชี้แจงแผนการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ
- ให้คำมั่นและมีพันธะผูกพันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ
- อย่าตอบรับจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้
- ตั้งใจแน่วแน่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
- ออกคำสั่งและตรวจสอบดูว่าคำสั่งที่ให้ชัดเจนหรือไม่
- หลีกเลี่ยงการบอกกล่าวกะทันหัน
- พร้อมที่จะรับทั้งผิด (เช่น คำติเตียน) และชอบ จากผลงานที่ลูกน้อง

#### กระทำ

- อย่าโยนความผิดให้ลูกน้องรับแต่เพียงฝ่ายเดียว
- รักษากำหนดเวลาที่ได้วางไว้
- คิดล่วงหน้าและวางแผนการรับมือข้อขัดข้องในระยะยาว
- มีแผนสำรองกันเหตุฉุกเฉินเสมอเพื่อไว้เมื่อเกิดการผิดพลาด
- ต้องรักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูดในการเข้าสังคมกับผู้อื่น
- ตอบรับหรือปฏิเสธการเชิญโดยทันที
- ไปตามนัดตรงเวลาที่ได้ตกลงกันไว้
- เตรียมข้อมูลให้พร้อมก่อนเข้าประชุมทุกครั้ง

หมวดที่ 2 คุณธรรมจรรยาบรรณของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2533 (คุรุสภา, 2533, หน้า 3) กำหนดพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. มุ่งมั่นในผลงาน พฤติกรรมบ่งชี้คือ มีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า พฤติกรรมบ่งชี้ คือ (1) วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา (2) ใช้เวลาคุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
3. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน พฤติกรรมบ่งชี้ คือ (1) วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ (2) ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ (3) มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ (4) ปฏิบัติภารกิจทุกด้านอย่างครบถ้วน (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

สรุปว่า ผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4 ด้าน ดังนี้

ด้านความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ต่อไปนี้ (1) ความสุภาพ (2) การให้เกียรติ (3) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ (1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ (3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ และได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม (4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ และ (5) ให้โอกาสแก่ผู้ตามในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

ด้านความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วย (1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ (2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ (3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ต่อไปนี้ (1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (2) มุ่งมั่นในผลงาน (3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน (5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน (6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

## 6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีดังนี้

อุบล สิ้นธุโร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร (2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร (3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (4) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 และการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ได้มาโดยการใช้วิธีสุ่มแบบง่าย ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน (4) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน (5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และ 3) นำเสนอกกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และ (3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด จากองค์ประกอบดังกล่าว สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมากเป็นอันดับ 1 โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 14.54 และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การนำตนเอง กลยุทธ์การนำผู้อื่น และกลยุทธ์การนำองค์กร ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 560 โรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สุเทพ ปาลสาร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด (2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 860 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

(1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 16.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 33 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

ญาตา กรุณา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและรองผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 250 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .60-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ มี 17 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบต่อมี 17 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรมมี 16 ตัวบ่งชี้ (2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 25.917, ค่า df = 21, ค่า P = .20, ค่า CFI = .99, ค่า TLI = .99, ค่า SRMR = .01, ค่า RMSEA = .03)

หนูไกร มาเชค (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยโปรแกรม G\*Power มา 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อย่างละ 30 คน หลักสูตรฝึกอบรมเป็นการศึกษาด้วยตนเองจากคู่มือและเว็บไซต์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น การทดลองใช้เทคนิค Quasi-equivalent control group design สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples t-test และ paired samples t-test เครื่องมือการประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรม ซึ่งแบบวัดทั้งสามเป็นชุดเดียวกันกับการประเมินผลก่อนการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบต่อ 3) ความเคารพ 4) ความเป็นพลเมืองดี และ 5) ความยุติธรรม (2) ก่อนการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (3) ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผลก่อนและหลังการฝึกอบรมของ



กลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความรู้ความเข้าใจ และเจตคติมีเพียงด้านความเป็นพลเมืองดีเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนั้นไม่แตกต่างกัน (5) หลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Annette (2003 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, หน้า 45) ว่านักศึกษาระดับปริญญาโทแห่ง Royal roads University แคนาดา ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ในศูนย์สุขภาพ (Health care) งานวิจัยดังกล่าวสนใจศึกษาว่าจะสนับสนุนการปฏิบัติให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้อย่างไร วิธีการวิจัยดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและการจัดกลุ่มสนทนาแล้วรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในศูนย์สุขภาพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับศูนย์สุขภาพ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับทิศทางการปรับองค์กรให้เกิดจริยธรรม (Organizations ethical orientation) นอกจากนี้ การสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วย

Langlois and Lapointe (2010, pp. 147–163) ได้ทำการศึกษาเรื่องจริยธรรมสามารถเรียนรู้ได้ ผลจากการปฏิบัติตามโครงการ 3 ปี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คุณภาพของความคิดวิเคราะห์และสะท้อนกลับแก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาโครงการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถในการคิดวิเคราะห์และคิดสะท้อนกลับทางจริยธรรมโดยใช้รูปแบบ 3 มิติของ Starratt โดยงานวิจัยมุ่งอธิบายผลกระทบของโครงการเรื่องการตัดสินใจทางจริยธรรมและมุ่งอธิบายสรรณะของผู้นำทางการศึกษาเชิงจริยธรรม การออกแบบงานวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย เป็นการออกแบบงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 3 ปี โดยแบ่งผู้บริหารการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบวิจัยผสม โดยมีแบบสอบถามก่อนและหลังฝึกอบรม มีการสัมภาษณ์รายบุคคลและรายกลุ่มตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ข้อมูลแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์หัวข้อในการอภิปรายการสนทนา

จากการสัมภาษณ์ เพื่อสกัดเอาสาระสำคัญออกมา ผลการวิจัยปรากฏว่า ผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าการอบรมผู้เข้าร่วมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (กลุ่มตัวอย่าง) แทบไม่เคยรู้จักแบบฝึกจริยธรรมทั้ง 3 มิติเลย ส่วนผลการทดสอบหลังฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าเมื่อผ่านการฝึกอบรมทั้ง 3 ชั้น ที่แตกต่างกันแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีกระบวนการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเราได้เรียกผลสำเร็จนั้นว่า “วงจรการเปลี่ยนแปลง (Transformative cycle)” ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แสดงผลกระทบของโครงสร้างการตัดสินใจที่ยุติธรรม ความรู้สึกมีความรับผิดชอบสูงและมีผลต่อจริยธรรมมืออาชีพโดยภาพรวมด้วย แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด ยกเว้นการค้นพบเกี่ยวกับตัวแปร ประสบการณ์ซึ่งเป็นจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และสถานการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ คือ สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารได้อย่างเด่นชัด และนำไปเป็นหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาได้ และสามารถเพิ่มทักษะการบริหารความเป็นผู้นำได้ คุณค่าและข้อค้นพบใหม่จากวิจัยเรื่องนี้เป็นกรณีเริ่มในหลาย ๆ ลักษณะ เช่น ในแง่ทฤษฎีเป็นการใช้พื้นฐานการกำหนดกฎเกณฑ์ภายในตัวเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า ให้คนอื่น/สิ่งอื่นมากำหนดให้ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการกำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยตนเอง ไม่ใช่คนอื่นมาบังคับ ส่วนระเบียบวิธีวิจัยเรื่องนี้นั้น เป็นการปรับวิธีวิจัยแบบผสมคือเป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในตอนแรกด้วยเครื่องมือวิจัย และแบบสัมภาษณ์รวมทั้งการอภิปรายกลุ่ม

Perri et al (2009, pp. 70–83) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการสอนเพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธีการสอนแบบปกติกับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและโครงการฝึกอบรมแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างทำการวิเคราะห์ชุดฝึกทางเลือกด้านจริยธรรม 8 ชุด แต่ละชุดมีสถานการณ์ต่างกันให้เลือกตัดสินใจ แล้วแบ่งกลุ่มอภิปรายโดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบทางเลือกที่สัมพันธ์กับการวัดจากเครื่องมือมาตรฐานสำหรับการประเมินตนเอง จากการใช้แบบวัดนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจต่อปัจจัยทางเลือกทั้งในแง่ส่วนตัวและแง่สถานการณ์ที่เป็นกรอบทางเลือกเชิงจริยธรรมได้ดีขึ้น การเรียนการสอนและวิธีการฝึกอบรมนี้สามารถแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของจริยธรรมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันแบบวัดก็แสดงผลว่าคุณค่าบุคคลก็สามารถขาดจริยธรรมได้เช่นกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้คือ วิธีการสอนเชิงนวนิยายเพื่อพัฒนาความเข้าใจองค์ประกอบที่เป็นกรอบอภิปรัชญาต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และเป็นนวัตกรรมในแง่การใช้บทความสั้น ๆ ในการอธิบายทางเลือกเชิงจริยธรรมในชีวิตจริง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือมาตรฐานการประเมินตนเองของแต่ละบุคคลในการปรับตัวทางจริยธรรม

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรม เพื่อนำมาใช้ประเมินพฤติกรรม การกำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมขึ้นอยู่กับตัวแปรของการวิจัย ตัวบ่งชี้พฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดกรอบเนื้อหาของกรวิจัย เครื่องมือและวิธีวิจัยมีความหลากหลาย ข้อค้นพบจากการวิจัยข้างต้นพบว่า ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประสบผลสำเร็จ นั่นคือทุกงานวิจัยได้ผลดีขึ้น

## การพัฒนาหลักสูตร

### 1. ความหมายของหลักสูตร

Oliva (1998, pp. 5-6) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร สรุปได้ว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

Armstrong (2003, p. 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นการยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับผลผลิตซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะโดยกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิตคือผู้เรียนได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

รุจิรุ ภูสาระ (2545, หน้า 34) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนการเรียนประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การประเมินผล

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 4) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็น เอกสารหลักฐานกระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการกลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อจัด โอกาสการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของ ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงาน ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

## 2. องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1949 อ้างถึงใน ชาติชาย ม่วงปทุม, 2557, หน้า 9) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญควร มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้รับ
2. ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้จุดหมายบรรลุผลตามที่กำหนด
3. วิธีการจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย
4. วิธีการประเมินผลเพื่อให้ตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทาบ (Taba, 1962 อ้างถึงใน ชาติชาย ม่วงปทุม, 2557, หน้า 9)

กล่าวว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้
4. โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร

Beauchamp (1975 อ้างถึงใน สุเทพ อ่วมเจริญ, 2557, หน้า 107) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตร สมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้ โดยกำหนดองค์ประกอบของ หลักสูตรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดมุ่งหมาย
2. เนื้อหา
3. กิจกรรมการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

1) จุดมุ่งหมาย (objectives) เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้นการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึง แนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้น ๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ “จุดหมายของหลักสูตร” หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นแล้ว

2) เนื้อหา (Content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

3) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional Activity) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะแต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร

4) การประเมินผล (evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

การจำแนกองค์ประกอบของหลักสูตรของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่า อาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญเหมือนกันอย่างครบถ้วน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล (ชาติชาย ม่วงปฐม, 2557, หน้า 10-14) โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึงความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็กช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตร ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่กว้างและครอบคลุมทุกรายวิชา ส่วนจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่แคบลงมารายวิชาที่จะเน้นสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น รายวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะไว้ต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายรายวิชาที่จำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายใหญ่ของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละหน่วยการเรียนรู้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษามีหลายระดับดังกล่าวแล้ว แต่จุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางเดียวกัน

การจัดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งที่ผู้สร้างหลักสูตรมุ่งหวังว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อได้ศึกษาจบหลักสูตรนั้น ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายต้องกำหนดให้มีความถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน แนวคิดทางปรัชญา จิตวิทยา และองค์ความรู้ต่าง ๆ งามวิชาการนิยมใช้จุดมุ่งหมายสำหรับสิ่งมุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อศึกษาจบหลักสูตร จุดมุ่งหมายจะเป็นภาพรวมในสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ในกรณีการออกแบบหลักสูตรระดับชาติ เช่น หลักสูตรประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หลักสูตรดังกล่าวประกอบด้วยโครงสร้างของหลักสูตรที่มีวิชาบังคับ วิชาเลือก กิจกรรมต่าง ๆ หลักสูตรประเภทนี้จำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายย่อย ๆ ในระดับวิชา จุดมุ่งหมายย่อยนี้ใช้คำว่า จุดประสงค์ของรายวิชาหรือกลุ่มวิชาแทน ซึ่งจุดมุ่งหมายย่อย ๆ เหล่านี้จะอยู่ภายใต้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรใหญ่ แต่สำหรับระดับการเรียนการสอนนิยมใช้คำว่า วัตถุประสงค์

การกำหนดจุดหมายในระดับต่าง ๆ นักออกแบบหลักสูตรควร กำหนดจุดหมายให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หรือให้ครอบคลุม ด้านความรู้ (Knowledge) กระบวนการ (Process) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) ในการกำหนดสัดส่วนหรือความมากน้อยของพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะ เนื้อหาและธรรมชาติของวิชาเหล่านั้น สำหรับหลักสูตรที่ใช้เวลาในการศึกษาน้อย หรือที่ นิยมเรียกกันว่าหลักสูตรระยะสั้น จุดหมายของหลักสูตรเขียนในลักษณะคล้ายจุดประสงค์ รายวิชาหรือวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื่องจากหลักสูตรนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเฉพาะ และไม่มี ความซับซ้อนมากนัก

2. เนื้อหา (Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว กิจกรรมขั้นตอนต่อไปคือการเลือกเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและ ประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระพร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

เนื้อหาบางเรื่องหรือองค์ความรู้ของหลักสูตร จะมีขอบเขตมากน้อย เพียงไรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยทั่วไปหลักสูตรที่พบปัญหาเกี่ยวกับการจัด เนื้อหามาก ได้แก่ หลักสูตรรายวิชาหรือกลุ่มวิชา ซึ่งผู้ออกแบบจะให้ความสำคัญกับเนื้อหา รายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ จนบางครั้งเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจัดเวลาในการศึกษา เพราะนักออกแบบแต่ละคนต่างก็มีความหวังดีที่จะใส่ทุกอย่างที่คิดว่าสำคัญ จำเป็นและ เป็นประโยชน์โดยมิได้ดูสภาพหรือบริบทด้านอื่น ๆ ประกอบ Zais (1976, p. 343) ได้ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาสาระไว้ 4 ประการ คือ (1) ความสำคัญ (2) ประโยชน์และความจำเป็น (3) ความน่าสนใจ และ (4) ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาการของมนุษย์ ดังนั้น การจัดเนื้อหาสาระของนักออกแบบหลักสูตรรายวิชาควร จะต้องพิจารณาปัจจัยองค์ประกอบ และบริบทอื่น ๆ ในการกำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละ รายวิชาที่ตนรับผิดชอบ

3. กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional Activity) กิจกรรม การเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องระบุไว้หลักสูตร ต่อเนื่องจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของหลักสูตร โดยกิจกรรมที่กำหนดจะต้องให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ ตามจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่กำหนดไว้ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัด กระบวนการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จิตวิทยาการเรียน

การสอน ตลอดทั้งปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

Zais (1976, p. 343) ได้เสนอวิธีการและลักษณะออกแบบหลักสูตร โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) การออกแบบหลักสูตรโดยมีศูนย์กลางที่เนื้อหาวิชา (2) การออกแบบโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ (3) การออกแบบโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง ในกรณีที่รูปแบบเป็นการนำเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งไปที่การนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประโยชน์มากที่สุด ผู้สอนอาจจะเป็นผู้มีบทบาทมาก การเรียนการสอนอาจใช้การบรรยาย การสาธิต ถ้าหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมการเรียนการสอนต้องตอบสนองต่อความสนใจ ความต้องการ และผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าผู้สอน การเรียนการสอนอาจใช้วิธีแก้ปัญหา (Problem Solving) หรือการสืบสวนสอบสวน (Inquiry Method) สำหรับหลักสูตรที่ใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาจเน้นที่กิจกรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้แก้ปัญหาโดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้สอน

4. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลคือการหาคำตอบว่าผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนดไว้เพียงใด การกำหนดวิธีการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การประเมินผลเป็นองค์ประกอบตัวที่ 4 ของการออกแบบหลักสูตร การออกแบบวิธีการประเมินผลขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งต้องสัมพันธ์กัน รูปแบบของแบบประเมินผลมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เช่น ถ้าเป็นวัตถุประสงค์ด้านพุทธิพิสัย การออกแบบการประเมินมีได้หลายลักษณะ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสอบปากเปล่า แบบทดสอบก็มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับระดับของการวัดพฤติกรรม เช่น แบบสอบแบบอัตนัย เหมาะสำหรับการแสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ต่าง ๆ แบบทดสอบแต่ละประเภทจะมีจุดเด่นและจุดด้อย นักออกแบบต้องเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม การออกแบบทดสอบสำหรับวัตถุประสงค์ ทักษะพิสัยอาจจะตัดลีนจากผลงานและการลงมือปฏิบัติ การออกแบบทดสอบด้านจิตพิสัย เป็นสิ่งที่ทำได้ยากที่สุด เนื่องจากแบบทดสอบต้องมีความเชื่อถือได้และการสร้างเจตคติบางเรื่องอาจต้องใช้เวลาที่มากกว่าเวลาที่ใช้ในการศึกษาตามหลักสูตร



จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดของ Beauchamp มีความสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมากที่สุด อีกทั้งยังมีนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยแบ่งองค์ประกอบของหลักสูตรเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอนและการประเมินผล

### 3. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

Oliva (1992, p. 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำให้หลักสูตรดียิ่งขึ้น เป็นคำที่มีความหมายรวมถึง การวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตร ซึ่งบางครั้งก็ใช้คำว่า การปรับปรุงหลักสูตร

Hlebowitsh (2005, p. 4) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นเกี่ยวข้องกับ การพิจารณาและการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นมีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนร่วมและส่วนย่อยของหลักสูตรนั้น ๆ อย่างชัดเจน การคัดเลือกกิจกรรมทั้งใน และนอกห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนแต่ละวิชา แต่ละชั้นเรียน

นพเก้า ฌ พัทลุง (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่มีหลักสูตรมาก่อน ลักษณะที่สอง หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่นำหลักสูตรไปใช้ด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือปรับให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมที่จะนำไปใช้

### 4. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ได้มีนักวิชาการได้เสนอไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

Ralf Tyler (1980. p. 84 อ้างถึงใน มารุต พัฒผล, 2562, หน้า 1) เสนอหลักการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเริ่มด้วยการหาคำตอบ จากคำถามพื้นฐาน 4 คำถาม คือ

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนจะบรรลุคืออะไร
  2. ประสบการณ์ทางการศึกษาที่ควรจัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา คืออะไร
  3. ประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้จะจัดให้มีประสิทธิภาพอย่างไร
  4. จะตัดสินได้อย่างไรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายแล้ว
- คำตอบของคำถาม 4 คำถามนี้ แสดงถึง 4 ขั้นตอนของ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย
2. เลือกแนวทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จัดแนวทางเหล่านั้น
4. ประเมินผลที่ได้รับ

ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler นั้น จะเริ่มจากการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้เรียน สังคมหรือชุมชนและเนื้อหาความรู้ก่อนแล้วกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวของหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้มา หลังจากนั้นไปศึกษาปรัชญาจิตวิทยาการเรียนรู้และเป้าหมายของสถานศึกษา แล้วจึงกลับมาพิจารณาจุดมุ่งหมายชั่วคราวว่าจะยอมรับได้ไหม โดยคำนึงถึงพื้นฐานของคุณค่าทางการศึกษาเป้าหมายของการศึกษาและหน้าที่ของโรงเรียน หลังจากนั้นจึงกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน

Hilda Taba (1962, p. 12 อ้างถึงใน รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์, 2557, หน้า 102) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 7 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 วิจัยวิจัยความต้องการ
- ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมาย
- ขั้นที่ 3 เลือกเนื้อหา
- ขั้นที่ 4 จัดเนื้อหา
- ขั้นที่ 5 เลือกประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 6 จัดประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 ตัดสินใจสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมิน

David G. Armstrong (1989, pp. 32–37 อ้างถึงใน ดิฐภัทร บวรชัย, 2555, หน้า 176) ได้พิจารณารวบรวมรูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการด้านหลักสูตร แล้วเสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามความเห็นของเขา ดังนี้

1. ระบุความต้องการและจุดมุ่งหมาย
2. เลือกและจัดผู้ควรมีส่วนร่วม
3. พัฒนาแผนงานการจัดการหลักสูตร
4. พัฒนาส่วนประกอบที่จำเป็นในแต่ละสภาพแวดล้อม
5. ทดลองใช้ ประเมิน จัดใหม่
6. เผยแพร่และใช้หลักสูตร
7. ประเมินและปรับปรุง

นอกจากนี้ Armstrong (1989) ได้เสนอว่ากิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรตามปกติแล้วควรดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณาแหล่งข้อมูล
2. เลือกแนวคิด
3. พิจารณาผลกระทบภายนอก
4. พิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูล
5. เตรียมหลักสูตร
6. ใช้หลักสูตร
7. ประเมินหลักสูตร

Ronald C. Doll (1992, p. 200 อ้างถึงใน นิรมล ศตวุฒิ, 2551, หน้า 21) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. พิจารณาความต้องการ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของหลักสูตร
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมย่อย (เช่น หมวดวิชา รายวิชา เป็นต้น)
4. กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน
5. เลือกรูปแบบของหลักสูตร
6. เลือกเนื้อหาการเรียนรู้อ
7. พิจารณาจัดประสบการณ์การเรียนรู้

### 8. ประเมินหลักสูตร

Mauritz Johnson (1995, p. 19 อ้างถึงใน นิรมล ศตวุฒิ, 2551, หน้า 17)

ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบหลัก 5 ส่วน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
2. การพัฒนาหลักสูตร (เลือกและสร้าง)
3. การวางแผนเกี่ยวกับการสอน
4. การจัดการเรียนการสอน
5. การประเมินผลอย่างมีเทคนิค

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 38–43) ได้จัดลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

สมิตร คุณานุกร (2538, หน้า 5–9) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรซึ่งประกอบไปด้วย กิจกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การเลือก การจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์
3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. การปรับปรุงหลักสูตร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 6 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

แหล่งอ้างอิง กระบวนการพัฒนา หลักสูตร	Ralf Tyler (1980)	Hilda Taba (1980)	David G. Armstrong (1989)	Ronald C. Doll (1992)	Mauritz Johnson (1995)	สังัด อุทรานนท์ (2532)	สุมิตร คุณานุกร (2538)	คามณี	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	7	%
วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	-	-	-	-	-	✓	-	-	15
กำหนดจุดมุ่งหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
เลือกเนื้อหาหรือแนวทางของ หลักสูตร	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	6	86
กำหนดมาตรการวัดและ ประเมินผล	-	-	-	-	-	✓	-	-	15
ใช้หลักสูตรโดยการจัด ประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
ประเมินผลหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
วินิจฉัยความต้องการ	-	✓	-	✓	-	-	-	2	29
จัดเนื้อหา	-	✓	-	✓	-	-	-	2	29
เลือกประสบการณ์	-	✓	-	-	-	-	-	1	15
วางแผนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	1	15
เลือกและจัดผู้มีส่วนร่วม	-	-	✓	-	-	-	-	1	15
พัฒนาแผนงานการจัด หลักสูตร	-	-	✓	-	-	-	-	1	15
พัฒนาส่วนประกอบที่จำเป็น	-	-	✓	-	-	-	-	1	15
ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	-	-	-	-	-	✓	✓	1	15
เผยแพร่การใช้หลักสูตร	-	-	✓	-	-	-	-	1	15
กำหนดวัตถุประสงค์ย่อย	-	-	-	✓	-	-	-	1	15

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 16 ขั้นตอน จากแนวคิดของนักการศึกษา 7 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกขั้นตอนที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เลือกเนื้อหาของหลักสูตร นำหลักสูตรมาใช้ และประเมินผลหลักสูตร

### 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

เชมณัฐ หล่อศรีศุภชัย (2558, หน้า 22-32) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสาธารณะของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรผูกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมด้าน จิตสาธารณะของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรผูกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสาธารณะของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า (1) หลักสูตรผูกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสาธารณะของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรมุ่งพัฒนาจิตสาธารณะ 5 ด้าน ได้แก่ จิตแห่งความซื่อสัตย์ จิตแห่งการสังเคราะห์ จิตแห่งความสร้างสรรค์ จิตแห่งความเคารพ และจิตแห่งคุณธรรมโดยหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก (2) หลักสูตรการผูกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจิตสาธารณะที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถทำให้นักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีจิตสาธารณะโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ จิตแห่งความซื่อสัตย์ จิตแห่งการสังเคราะห์

จิตแห่งความสร้างสรรค์ จิตแห่งความเคารพ และจิตแห่งคุณธรรมสูงขึ้น และนักศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

พระพิสิฐ แสงทรัพย์ (2560, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 (2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู และ (3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครูตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูจากปัจจัยสาเหตุ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 14 กิจกรรม ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กระจายวิเศษ 4) รูปปริศนา 5) การระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด 6) การสร้างกลวิธีในการสอน 7) การประเมินผล การสอน 8) ศึกษาดูงาน 9) ด้านเทคโนโลยี 10) ด้านสื่อการสอน 11) ด้านสิ่งแวดล้อม 12) การรู้จักตัวเอง 13) บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน และ 14) การแสดงบทบาทสมมติครูกับนักเรียน (3) หลังการทดลอง ครูในกลุ่มทดลองมีการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาครู ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม มีองค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร มีการประเมินคุณภาพหลักสูตรและสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร และในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และครูต้องมีแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายด้วย

## การประเมินหลักสูตร

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร มีดังนี้

### 1. ความหมายของการประเมินหลักสูตร

มารุต พัฒผล (2556, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในลักษณะการตัดสินคุณค่า (value judgment) ประเด็นต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น เช่น ความทันสมัยของเอกสารหลักสูตร คุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพการวัดและประเมินผล คุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2552, หน้า 535) ได้สรุปความหมายการประเมินหลักสูตรไว้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายแรกเป็นการให้ความหมายในแง่ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมินและความหมายที่สองในแง่ของกระบวนการประเมิน ส่วนความหมายของการประเมินหลักสูตรมีความหมายถึงการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่อง หรือปัญหา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้คุณภาพดียิ่งขึ้น หรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ

สรุปว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในลักษณะการตัดสินคุณค่า แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

### 2. ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 อ้างถึงใน พิริยา สีเสด, 2557, หน้า 25-26) ได้สรุปขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ไว้ดังนี้

2.1 ขึ้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายในการประเมิน เป็นขั้นตอนแรก ของกระบวนการในการดำเนินการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไร ในส่วนใด ด้วยวัตถุประสงค์ อย่างไร เช่น ต้องการประเมินเอกสารหลักสูตรเพื่อดูว่าเอกสารหลักสูตรถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหน หรือจะประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ใน เรื่องอะไร แคไหนหรือการนำหลักสูตรไปใช้ทั้งหมด หรือจะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ



การ กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจนทำให้สามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และขั้นตอน ในการประเมินได้อย่างถูกต้อง และทำให้การประเมินหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลถูกต้องเชื่อถือได้

2.2 ขั้นตอนหลักเกณฑ์วิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมินจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพในส่วนของหลักสูตรที่ถูกประเมิน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผลทำให้เราสามารถดำเนินงานไปตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายอย่าง ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงสูง

2.4 ขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในบางครั้งถ้าจำเป็นต้องอาศัยผู้อื่นในการรวบรวมข้อมูลควรพิจารณาผู้ที่จะมาทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเหมาะสม เพราะผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

2.5 ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ประเมินต้องกำหนดวิธีการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เหล่านั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.6 ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมิน ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะสรุปและรายงานผลจากการวิเคราะห์ในขั้นต้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณารูปแบบการรายงานผลว่าควรจะเป็นรูปแบบใด และการรายงานผลจะมุ่งเสนอข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นคุณภาพของหลักสูตร คือมีการปรับปรุงเนื้อหาบางส่วนหรือมีการยกเลิกทั้งหมด

2.7 ขั้นนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป  
 มารุต พัฒผล (2556, หน้า 15-16) กล่าวถึงระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม ดังนี้

1) การวางแผนการประเมิน หมายถึง การออกแบบการประเมินหลักสูตรที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศ สำหรับการปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดกรอบการประเมิน การกำหนดวิธีการเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนด แหล่งข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมิน การวางแผนการประเมินเป็นสิ่งสำคัญต่อการ ประเมินหลักสูตรเพราะเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (blueprint) ของการดำเนินการจริง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ การประเมินหลักสูตรมีความถูกต้องและประหยัดงบประมาณได้เป็นอย่างดี

2) การวางแผนเก็บข้อมูล หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อน ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ การเตรียมเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การติดต่อประสานงานและนัดหมายวัน เวลาสถานที่กับผู้ให้ข้อมูล การกำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล ตลอดจนผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล และ ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินหลักสูตรต้องวางแผนการ เก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับแผนการประเมินเพื่อให้การประเมินบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีจะทำให้การเก็บข้อมูลมีความประหยัดทั้ง ในด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ส่งผลทำให้ข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทันที

3) การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลตาม แผนการเก็บข้อมูลที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์แปลความหมาย และลงสรุปตามเกณฑ์การประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีต้องได้ข้อมูลครบถ้วน และ ต้องมีความซื่อสัตย์กล่าวคือ ผู้เก็บข้อมูลต้องไม่ สร้างข้อมูลจากความคิดหรืออุปาทานของ ตนเอง (ไม่ใช่การสร้างข้อมูลเท็จแต่เป็นการตีความ ปราบกฏการณ์จากมุมมองของตนเอง) เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมก็ต้องบันทึกข้อมูล เฉพาะพฤติกรรมที่สังเกตได้ จริง ๆ เท่านั้น โดยไม่นำความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในระหว่างการสังเกต ไปบันทึกเป็น ข้อมูลการประเมิน เพราะสิ่งนี้เป็นความรู้สึก (feel) ไม่ใช่ข้อเท็จจริง (fact) สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลผู้ประเมินหลักสูตรต้องวิเคราะห์อย่างตรงไปตรงมาและไม่นำมุมมองของ ตนเอง ไปใช้เป็นเกณฑ์การประเมินหลักสูตรเพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งตามมา ภายหลังได้ ส่วนการสรุปผล การประเมินต้องสรุปไปตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ อย่างไม่รัดกุมหากมีประเด็นอื่นที่น่าสนใจ ยังสามารถนำเสนอเป็นข้อสังเกตเพิ่มเติมได้

4) การรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การสื่อสารข้อสรุปผลจากการประเมิน หลักสูตรด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้สนับสนุน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้องมีความสำคัญมากในฐานะ ที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายได้มีโอกาสรับรู้คุณภาพของหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ ทั้งที่เป็นจุดแข็งและ จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข อันจะนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การปรับเปลี่ยน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตามการรายงานผลการประเมินหลักสูตรจะต้องใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวก และการเสริมพลัง (empowerment) ที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร ทั้งระบบ ได้แก่ ระบบร่างหลักสูตร ระบบบริหารหลักสูตรและระบบประเมินหลักสูตร บนพื้นฐานของ ผลการประเมินต่อไป

### 3. เกณฑ์คุณภาพการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคุณภาพของการประเมินหลักสูตรมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) เกณฑ์ความเป็นวิทยาศาสตร์ 2) เกณฑ์การนำไปปฏิบัติได้จริง และ 3) เกณฑ์ความคุ้มค่า ซึ่งก่อนที่จะดำเนินการประเมินหลักสูตรจำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการให้การประเมินหลักสูตร มีคุณภาพครอบคลุมทั้ง 3 ด้านโดยแต่ละด้านมีสาระสำคัญ ดังนี้ (Brady, 1992 อ้างถึงใน มารุต พัฒผล, 2556, หน้า 45-46)

1. เกณฑ์ความเป็นวิทยาศาสตร์ (scientific criteria) หมายถึง ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของการประเมินหลักสูตร มีประเด็นที่ต้องพิจารณา 4 ประเด็น ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (internal validity) หมายถึง การประเมินหลักสูตรได้สารสนเทศ หรือข้อสรุป ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (external validity) หมายถึง ผลการประเมินหลักสูตรที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพียงบางส่วน เช่น เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น สามารถ สรุปอ้างอิง (generalization) ไปยังบริบทอื่นภายในหลักสูตรเดียวกันได้ เช่น สังเกตพฤติกรรมจิตอาสา ของผู้เรียนบางคน แล้วสรุปข้อค้นพบจากการสังเกตนั้นไปยังผู้เรียนทั้งหมดได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น

1.3 ความเชื่อมั่น (reliability) หมายถึง การประเมินหลักสูตรที่ใช้วิธีการ หรือเครื่องมือที่แตกต่างกันหรือใช้ผู้ประเมินเป็นคนละคนกันแต่ก็ยังได้ผลการประเมินที่ตรงกัน

1.4 ความเป็นปรนัย (objectivity) หมายถึง การประเมินหลักสูตรที่มี ความเป็นรูปธรรม ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ประเมินที่มีความรู้ และ ประสบการณ์ ตลอดจนความชำนาญเพียงพอ จะมีความเห็นตรงกันในผลการประเมิน

2. เกณฑ์การนำไปปฏิบัติได้จริง (practical criteria) หมายถึง หลักการที่กำหนดไว้เพื่อให้การประเมินหลักสูตรมีความเป็นไปได้จริงในระดับการปฏิบัติ มีประเด็นที่ต้อง พิจารณา 6 ประเด็น ได้แก่

2.1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน (relevance) หมายถึง การประเมินหลักสูตรมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่งการประเมิน หลักสูตร ที่ไม่ตรงประเด็นหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน เปรียบเสมือนการตอบคำถาม ไม่ตรงกับโจทย์การประเมิน

2.2 ความมีคุณค่าและความสำคัญ (importance) หมายถึง ผลการ ประเมินหลักสูตรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความสำคัญต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร นำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรได้จริง

2.3 ความมีขอบเขตที่ชัดเจน (scope) หมายถึง การประเมิน หลักสูตรที่กำหนดขอบเขตของการประเมินไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งประเมิน ประเด็นการประเมิน รวมทั้งบุคคลผู้ให้ข้อมูล มาตรฐานการประเมินหรือเกณฑ์รวมทั้ง ระยะเวลาของการประเมินซึ่งเกณฑ์ ด้านการปฏิบัติได้จริงในด้านความตรงประเด็น ความมีคุณค่าและความสำคัญและมีขอบเขตชัดเจน ดังกล่าว มีความสัมพันธ์กัน และมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

2.4 ความน่าเชื่อถือ (credibility) หมายถึง ผลการประเมิน หลักสูตรไม่ว่า จะเป็นข้อค้นพบจากการประเมินหรือข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตร มีความ น่าเชื่อถือซึ่งเกิดมาจาก กระบวนการประเมินทั้งหมด ตั้งแต่คณะกรรมการประเมิน วิธีการ และเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นมาตรฐานของเกณฑ์ที่ใช้การประเมิน

2.5 ความเหมาะสมของเวลา (timelines) หมายถึง การประเมิน หลักสูตรที่มีระยะเวลาดำเนินการอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ไม่น้อยเกินไปจนส่งผลทำให้เกิดความเร่ง รีบดำเนินการประเมินหลักสูตรและไม่ยาวนานเกินไปจนทำให้ได้ผลการ ประเมินล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ หรือล่าสมัย

2.6 การเผยแพร่ผลการประเมิน (pervasiveness) หมายถึง การประเมิน หลักสูตรที่เผยแพร่ผลการประเมินให้กับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้เรียน เป็นต้น รวมทั้งบุคคลที่มีความต้องการใช้ สารสนเทศจากการประเมิน เช่น นักวิจัย ผู้บริหาร ระดับสูง เป็นต้น

3. เกณฑ์ด้านความคุ้มค่า (prudential criteria) เป็นหลักการที่กำหนด ไว้ เพื่อให้การประเมินหลักสูตรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งควรมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล หมายถึง การประเมินหลักสูตรต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แต่ได้ผลการประเมินที่มี ประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ มีคุณภาพมากขึ้น

สรุปว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในลักษณะการตัดสินคุณค่า แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง หลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีขั้นตอนในการประเมินโดยสรุป ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการ ประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนรายงาน ผลต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมิน หลักสูตรที่ใช้พิจารณาคุณภาพของการประเมินหลักสูตร 3 ด้าน ได้แก่ เกณฑ์ความเป็น วิทยาศาสตร์ เกณฑ์การนำไปปฏิบัติได้จริง และเกณฑ์ความคุ้มค่า

## ความพึงพอใจ

### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า “ความพึงพอใจ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยทั่วไปว่า “ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” และมี นักวิชาการ และนักจิตวิทยาได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2550, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกพึงพอใจหรือผิดหวังอันเกิดจากการเปรียบเทียบผลหรือการปฏิบัติงานของผลิตภัณฑ์กับความคาดหวังของผู้บริโภค

วนิชา ศรีตะปัญญา (2551, หน้า 87) กล่าวว่าความพึงพอใจคือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน

สุธิตา รำพึงเกียรติ (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการและการรับบริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่

กิตติมา ปรีดีดีลิก (2559, หน้า 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

Good (1973, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ

Women (1973, p. 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Kotler (2000, p. 36) ได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล เมื่อได้รับความสุขหรือความผิดหวัง ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบการรับรู้กับความคาดหวังในผลลัพธ์ของสิ่งที่ต้องการ ถ้าการรับรู้ต่อสิ่งที่ต้องการนั้นพอดีกับความคาดหวัง ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจของมนุษย์ ความรู้สึกชอบ ประทับใจ และความรู้สึกที่ได้รับความสุขเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการและจะมีความพึงพอใจสูงเมื่อการบริการตอบสนองความต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังหรือเกินกว่าความคาดหวัง

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Maslow (1970) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎี เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เน้นย้ำเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา อย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นระดับขั้น และเมื่อความต้องการในระดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทนเขา ได้จัดลำดับความต้องการ โดยลำดับจากต่ำไปสูงเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ สภาพอุณหภูมิ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ เป็นต้น
3. ความต้องการในทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความโดดเดี่ยว ว้าเหว ซึ่งจะสามารถเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้
4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด

สมชาย บุญสุน (2554, หน้า 27-29) ได้สรุปผลการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ประกอบด้วยความต้องการ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยบางด้านสูง บางด้านต่ำก็ได้ และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเรียงเป็นลำดับ

2. ทฤษฎีความพึงพอใจในงานหรือทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (Herberg Two Factors Theory) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นจากสองปัจจัยคือ ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจิตใจซึ่งเกิดจากความรูสึกภายในของบุคคล Maynard ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่าเป็น ความรูสึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรูสึกทางบวกและความรูสึกทางลบ ความรูสึกทางบวกเป็นความรูสึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรูสึกที่แตกต่างจากความรูสึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรูสึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรูสึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรูสึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรูสึกทางบวกอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรูสึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรหรือสิ่งเ้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเ้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรูสึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถสนองต่อความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

### 3. การพัฒนาความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ คือความรูสึกพอใจของมนุษย์ ความรูสึกชอบ ประทับใจและความรูสึกที่ได้รับความสุขเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการและจะมีความพึงพอใจสูงเมื่อการบริการตอบสนองความต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังหรือเกินกว่าความคาดหวัง ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ เป็นความรูสึกที่มีความสุข เมื่อได้รับความสำเร็จตามความต้องการหรือแรงจูงใจ การจะพัฒนาความพึงพอใจก็ต้องยึดหลักตามทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

Herzberg (1959 อ้างถึงใน เณศรา โฉมรุ่ง, 2552, หน้า 56) ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ซึ่งสนับสนุนและขยายแนวความคิดของลำดับความต้องการของมนุษย์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ



1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานและการบริการ การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของโรงงานเนื่องจากมีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ปัจจัยส่วนใหญ่เหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้กระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในด้านความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารด้วย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจจะพัฒนาได้จากปัจจัย

2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนคือการได้รับความช่วยเหลือทั้งจากตัวบุคคลคือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและจากหน่วยงานคือ นโยบาย สวัสดิการของสำนักงาน ปัจจัยกระตุ้นคือ ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า ปัจจัยเหล่านี้สามารถพัฒนาความพึงพอใจได้

#### 4. การวัดความพึงพอใจ

บุญเรือง ขจรศิลป์ (2528 อ้างถึงใน ดำริ มุศรีพันธ์, 2544, หน้า 44) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อนจึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติโดยตรง แต่เราสามารถวัดทัศนคติโดยอ้อมได้โดยวัดความคิดของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น ถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้ธรรมดาของการวัดทั่ว ๆ ไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 14) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจงาน ไว้ดังนี้

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคลด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี

3. เพื่อให้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจ และไม่พอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัด และการบริหารหน่วยงานนั้น

4. เพื่อให้เข้าใจผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางานและการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดส่งสวัสดิการ บริการต่าง ๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

ปรีชา วันแวน (2551, หน้า 50) กล่าวว่า มีวิธีที่สามารถวัดความพึงพอใจ ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถามจัดทำแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น สามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ ซึ่งคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปนิยมใช้วิธีจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ และประเด็นวัดความพึงพอใจเป็นทางบวก คะแนนจะเป็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยตรงซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่ดีจึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

Day (1997 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ เจตินัย, 2551, หน้า 62) ได้เสนอ แนวความคิดในการวัดความพึงพอใจไว้ 2 แบบ ดังนี้

1. การประเมินผลทางจิตวิทยา (Psychological interpretation of satisfaction) แนวทางนี้มองว่าเป็นการยืนยัน (Confirmation) ของความคาดหวังที่เกิดขึ้น (Prior expectation) ความพึงพอใจหรือไม่พอใจขึ้นกับการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับ ซึ่งก็คือ แนวทางของ Disconfirmation process

2. การประเมินผลตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Theory Interpretation of Satisfaction) เป็นการอ้างอิงทฤษฎีในด้านเศรษฐศาสตร์ โดยมีสมมุติฐานว่าผู้บริโภคที่มีเหตุผล (Rational consumer) ซึ่งต้องการทำให้ตนบรรลุความพอใจสูงสุดเมื่อเกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้เกิด Ideal point ว่าน้อยกว่า เท่ากับหรือมากกว่า และระยะห่างมากน้อยเพียงใด โดยการนำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวัง (Expectation) และการรับรู้ (Perception)

Stromborg (1987 อ้างถึงใน สมหมาย เปียถนอม, 2551, หน้า 10) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจนั้นจะวัดในเรื่องใดย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษาแต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถาม ซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นแล้วทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจได้ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการสัมภาษณ์ต้องใช้เวลามากและอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ใช้ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้วกลุ่มตัวอย่างเลือกตอบหรือเติมคำ ข้อดีของวิธีนี้คือได้คำตอบที่มีความแน่นอน มีความสะดวก รวดเร็ว ในการสำรวจสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือผู้ตอบต้องสามารถอ่านออก เขียนได้ และมีความสามารถในการคิดเป็น ความพึงพอใจเป็นสภาวะที่มีความต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้ แบบสอบถามจึงนิยมสร้างเป็นแบบมาตราอันดับ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนและผลการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า กิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้ปฏิบัตินั้นทำให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใดนั่นคือสิ่งที่ครูผู้สอนจะคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

## 5. การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ

ในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจผู้สร้างต้องศึกษาทำความเข้าใจถึงวิธีการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

จิระวัฒน์ สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 47) การสร้างข้อคำถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คุณลักษณะสำคัญของมาตรวัดความรู้สึก (Affective) คือ การประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบ การสร้างข้อคำถามมีสิ่งต้องระวังในเรื่อง ต่อไปนี้

1. อย่าให้มีข้อที่กล่าวถึงความเป็นจริงหรือแปลได้ว่าเป็นจริง
2. หลีกเลี่ยงการใช้คำ เสมอ ไม่มี ไม่เคย ทั้งหมด
3. คำว่า เท่านั้น เพียงแต่ มักจะ ควรใช้ด้วยความระมัดระวัง
4. หลีกเลี่ยงการใช้คำถามแบบคำถามนำ
5. หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ
6. หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคที่สามารถแปลได้มากกว่าหนึ่ง
7. คำถามหนึ่ง ๆ ต้องถามเพียงเรื่องเดียว
8. คำถามที่ถามต้องแน่ใจว่าผู้ตอบมีความรู้ในเรื่องนั้น
9. พยายามตัดข้อที่มีแนวโน้มว่าทุกคนจะตอบเหมือนกันออก
10. ต้องไม่มีคำถามที่พาดพิงถึงอดีต
11. ใช้ประโยคง่าย ๆ ชัดเจนและสั้นไม่ควรเกิน 20 คำ
12. คำถามระบุถึงด้านที่ดีและไม่ดีของสิ่งที่จะวัดควรมีจำนวนข้อ

พอ ๆ กัน

13. จำนวนคำถามต้องไม่มากเกินไป ควรมีพอที่จะครอบคลุมเนื้อหา  
14. คำถามแต่ละข้อควรเขียนลงในบัตร 3 x 5 นิ้ว เวลาแก้หรือดึงออกหรือเพิ่มเติมจะได้ทำได้ง่ายและง่ายต่อการเรียงหัวข้อใหม่จากง่ายไปยาก หรือเรียงตามเนื้อหาแล้วแต่ความต้องการ

15. ถ้าเป็นคำถามที่ส่งให้ผู้ตอบตอบเอง คำชี้แจงจะต้องชัดเจน สมบูรณ์ และเข้าใจง่าย นอกจากนี้การวางรูปคำถามควรมีลักษณะชวนให้ตอบเป็นระเบียบและการเรียงเรื่องก็ควรเป็นไปตามหลักจิตวิทยา เช่น เรียงจากเรื่องที่ยากและทั่ว ๆ ไปก่อนแล้วจึงถึงเรื่องที่ยากและเจาะจง

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ในการจัดทำหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม การจัดกิจกรรมการอบรม ความพึงพอใจและผลการอบรมมีความสัมพันธ์กัน ความต้องการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของผู้เข้าอบรมมีผลต่อความพึงพอใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไปปรับใช้ในการจัดทำหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เพื่อสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ก็จะส่งผลด้านบวกต่อการใช้หลักสูตร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา 4 ข้อ ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม 9 ข้อ ด้านวิทยากร 2 ข้อ ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม 3 ข้อ และด้านการวัดผลและประเมินผล 2 ข้อ รวม 20 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

4.51-5.00 พึงพอใจระดับมากที่สุด

3.51-4.50 พึงพอใจระดับมาก

2.51-2.50 พึงพอใจระดับปานกลาง

1.51-2.50 พึงพอใจระดับน้อย

1.00-1.50 พึงพอใจระดับน้อยที่สุด

## โรงเรียนพระปริยัติธรรม

### 1. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา พ.ศ. 2535

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ  
ศึกษา พ.ศ. 2535 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2536) ระบุไว้ว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง  
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา  
ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง  
กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยกระทรวงศึกษาธิการ  
ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514”

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วใน  
ระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” หมายถึง โรงเรียนที่วัด  
จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่  
ภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายถึง วัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก  
สามัญศึกษา

“วัด” หมายถึง วัดในพระพุทธศาสนา

“ผู้จัดการ” หมายถึง เจ้าอาวาสวัดที่รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็น  
ลายลักษณ์อักษร

“ครูใหญ่” หมายถึง พระภิกษุทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่ถึง 200 รูป

“อาจารย์ใหญ่” หมายถึง พระภิกษุทำหน้าที่สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 รูป แต่ไม่ถึง 500 รูป

“ผู้อำนวยการ” พระภิกษุทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 รูปขึ้นไป

“ครู, อาจารย์” หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

“นักเรียน” หมายถึง พระภิกษุหรือสามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

“กลุ่มโรงเรียน” หมายถึง กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อ 5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์โดยให้ปฏิบัติดังนี้

5.1 วัดที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและมีการศึกษาพระปริยัติธรรม เสนอรายงานขอจัดตั้งตามที่กรมการศาสนากำหนดไปยังกรมการศาสนา สำหรับวัดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ต้องได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะจังหวัดด้วย และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเสนอกรมการศาสนา

5.2 ให้กรมการศาสนาพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบจากประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงเสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตต่อไป

5.3 เมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้กรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาตการเปิดการสอนระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก่อนที่จะขออนุญาตจัดตั้งได้

6.1 มีจำนวนห้องเรียนพอกับจำนวนนักเรียน

6.2 มีพระภิกษุหรือสามเณรที่พร้อมจะเข้าเรียน ไม่ต่ำกว่า 20 รูป

6.3 ครูสอนวิชาสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต้องมีจำนวนเป็นอัตรา

3:2 ของจำนวนห้องเรียน สำหรับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายต้องมีจำนวนเป็นอัตรา 2:1 ของจำนวนห้องเรียน

ข้อ 7 คุณสมบัติของผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู นักเรียนและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีดังนี้

7.1 ผู้จัดการมีพรรษาพ้น 5 อายุไม่เกิน 65 ปี

7.2 ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เป็นเปรียญ หรือพุทธศาสตร์บัณฑิต หรือศาสนาศาสตร์บัณฑิต มีพรรษาพ้น 5 อายุไม่เกิน 65 ปี

7.3 ครู จะเป็นพระภิกษุ สามเณร หรือคฤหัสถ์ก็ได้ สำหรับคฤหัสถ์ต้องเป็นเพศชาย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

ครูสอนพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะต้องมีความเปรียญตรีขึ้นไปและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีความเปรียญโทขึ้นไป

ครูสอนวิชาพระปริยัติธรรม หมวดธรรมวินัยและศาสนาปฏิบัติ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องมีความไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นเอก

ครูสอนวิชาสามัญศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะต้องมีความไม่ต่ำกว่าอนุเปรียญหรือเทียบเท่าขึ้นไป และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีความไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

7.4 นักเรียนต้องเป็นพระภิกษุหรือสามเณร สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายต้องจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าและต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าอาวาสวัดที่พำนัก หรือพระภิกษุที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาสวัดดังกล่าว

7.5 เจ้าหน้าที่ของโรงเรียน อนุโลมตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2535

ข้อ 8 ให้มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภายในระยะเวลา 180 วัน นับตั้งแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้



ข้อ 9 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประกอบด้วยอธิบดีกรมการศาสนาเป็นประธาน ผู้แทนกรมสามัญศึกษา ผู้แทนกรมวิชาการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้แทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวนไม่เกิน 4 ท่าน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองศาสนาศึกษา กรมการศาสนา เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการที่เป็นผู้แทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามวรรคหนึ่งให้เป็นกรรมการได้คราวละไม่เกิน 2 ปี และเป็นกรรมการได้ไม่เกิน 2 วรระติดต่อกัน

ข้อ 10 คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 10.1 กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน
- 10.2 กำหนดนโยบายและแผนกเพื่อพัฒนาโรงเรียน
- 10.3 พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู และเจ้าหน้าที่
- 10.4 ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลัก และป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก
- 10.5 ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 10.6 ตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตลอดจนหลักฐาน เอกสารต่าง ๆ ทุกประเภท ถ้าปรากฏมีความบกพร่องให้พิจารณาเสนอกรมการศาสนาเพื่อขอความเห็นชอบจากประธานการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว กรมการศาสนามีอำนาจสั่งปิดโรงเรียนได้
- 10.7 วินิจฉัย ชี้ขาด ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้
- 10.8 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มอบหมาย

ข้อ 11 โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การเปิดปิดภาคเรียนให้เป็นไปตามกำหนดวันเปิดปิดภาคเรียนของการศึกษาของคณะสงฆ์

ข้อ 12 การรวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษาประจำปีของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เสนอตามแบบที่กรมการศึกษากำหนดและจัดส่งไปยังกรมการศาสนาภายในเดือนมิถุนายน ทั้งนี้ ให้ส่วนกลาง ให้สถานศึกษาเป็นผู้จัดส่ง สำหรับส่วนภูมิภาคให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้จัดส่ง

ข้อ 13 การแต่งตั้งผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู และ เจ้าหน้าที่

ในส่วนกลาง ให้ผู้รับใบอนุญาตพิจารณาเสนอกรมการศาสนาแต่งตั้งเฉพาะ ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการและครู ส่วนเจ้าหน้าที่ให้ผู้จัดการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกรมการศาสนา

ในส่วนภูมิภาค ให้ผู้รับใบอนุญาตพิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง และรายงานให้กรมการศาสนาทราบ

ข้อ 14 การให้การอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรมการศาสนาจะให้เงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ คณะกรรมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนด

ข้อ 15 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีเจ้าอาวาสหรือ สถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นผู้รับใบอนุญาตที่ดำเนินการอยู่ก่อนระเบียบนี้ ประกาศใช้ ให้ถือว่าเป็นของวัดที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ตามระเบียบนี้ ส่วนผู้จัดการให้วัด พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งถอดถอนผู้จัดการ โดยไม่ให้นำความในข้อ 7 ของระเบียบนี้มา บังคับใช้

ข้อ 16 ในกรณีที่ผู้ได้รับอนุญาตไม่ประสงค์จะดำเนินการโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อไป ในส่วนกลางให้เสนอกรมการศาสนาโดยตรง ใน ส่วนภูมิภาคให้เสนอผ่านผู้ว่าราชการจังหวัดถึงกรมการศาสนา เพื่อขอรับความเห็นชอบต่อ ประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว กรมการศาสนาอนุญาต ให้หยุดดำเนินการได้

ข้อ 17 ส่วนราชการใดที่มีพระภิกษุสามเณรเรียนอยู่ในโรงเรียนในสังกัดก่อน แล้วให้ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและหรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎ ข้อบังคับและวิธีการที่ส่วนราชการนั้นกำหนด

สรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่ภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องได้รับใบอนุญาตถูกต้อง มีผู้จัดการคือเจ้าอาวาสวัดที่รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นหลายลักษณะอักษร บุคลากรประกอบด้วย ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา ครู อาจารย์ ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคณะกรรมการการศึกษาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน กำหนดนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียน พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู และเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษา ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษา และตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน

## 2. แนวคิดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจาก การจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดกล่าวคือ ภายหลังจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษา จึงกำหนดให้โรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติดังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคคือ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ สามเณรนิยมเรียนกันเป็นจำนวนมาก โรงเรียนประเภทนี้ จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์ เกรงว่าการศึกษารธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของวิชาทางโลกอยู่ ด้วยเหตุนี้แม่กองบาลีสนามหลวง 1 พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟั้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรมและวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดเสียด และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ ได้จัดขึ้นใหม่ แต่การณปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อย เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนราษฎรของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาคณะสงฆ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น เกิดความสับสนเป็นอันมาก

ขณะเดียวกัน ได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิด การสอบสมทบ ตัวชั้นประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมศาสนากับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจะตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนอง ความต้องการของพระภิกษุ สามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กัน โดย ไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของ สมเด็จพระอริวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่าการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลง ของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมจึงจำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลก บ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งคือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้ เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้

ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบัน ใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษานี้ในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารถเข้าไปศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างผลประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปเช่นเดียวกัน ในระยะแรกมีเจ้าอาวาส 51 รูป รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบัน การศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้น มาโดยลำดับ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม 409 โรงเรียน มีนักเรียน 40,383 รูป (พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนักงาน, 2561, หน้า1)

สรุปได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษา รูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้น ภายหลังจากการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมจึงจำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้น อีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรมกระจายอยู่ทั่วประเทศ

### 3. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 14 กลุ่ม มีโรงเรียน จำนวน 409 โรงเรียน มีบุคลากรจำนวน 4,793 รูป/ คน มีนักเรียนจำนวน 40,383 รูป (พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2561, หน้า1) โดยแยก ได้ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ นครปฐม มีโรงเรียนจำนวน 15 โรงเรียน
2. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี สตูล ยะลา นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร สงขลา ตรัง ระนอง กระบี่

3. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัด ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี มีโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน
4. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัด เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ พิจิตร อุตรดิตถ์ ตาก สุโขทัย พิษณุโลก กำแพงเพชร มีโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน
5. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่ ลำพูน มีโรงเรียน จำนวน 40 โรงเรียน
6. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดน่าน, เชียงราย ลำปาง แพร่ พะเยา มีโรงเรียน จำนวน 55 โรงเรียน
7. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัด ขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู มีโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน
8. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัด อุตรธานี หนองคาย สกลนคร มีโรงเรียน จำนวน 38 โรงเรียน
9. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัด อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร มุกดาหาร มีโรงเรียน จำนวน 34 โรงเรียน
10. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม มีโรงเรียน จำนวน 41 โรงเรียน
11. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ มีโรงเรียน จำนวน 43 โรงเรียน
12. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัด ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ระยอง ปราจีนบุรี มีโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน
13. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร เชียงราย, ชลบุรี มีโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน
14. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14 ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร สงขลา อุตรธานี มีโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน

สรุปได้ว่า กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ มีจำนวน 14 กลุ่ม โดยแบ่งตามที่ตั้งของจังหวัด ประกอบด้วยภาคกลาง 3 กลุ่ม ภาคเหนือ 3 กลุ่ม ภาคใต้ 1 กลุ่ม และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 กลุ่ม และกลุ่มพิเศษที่มีโรงเรียนจากทุกภูมิภาค จำนวน 2 กลุ่ม มีโรงเรียน จำนวน 409 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 4,793 รูป/ คน มีนักเรียน จำนวน 40,383 รูป

#### 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2536) กล่าวว่า ครู, อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ครู จะเป็นพระภิกษุ สามเณร หรือคฤหัสถ์ก็ได้ สำหรับคฤหัสถ์ต้องเป็นเพศชาย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

ครูสอนพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะต้องมีวุฒิเปรียญตรีขึ้นไปและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีวุฒิเปรียญโทขึ้นไป

ครูสอนวิชาพระปริยัติธรรม หมวดธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นเอก

ครูสอนวิชาสามัญศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557, หน้า 272) กล่าวถึงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

##### 1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญหรือประสบการณ์ ด้วยการเรียนหรือ การวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรม หรือการสัมมนาอบรมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินงานตามโครงการแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ การไปเสนอผลงานทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้โดยมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรองและหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

## 2. การดูงาน

การดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (การดูงานมีระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน ตามหลักสูตรหรือโครงการหรือแผนการดูงานในต่างประเทศ หากมีระยะเวลาเกิน กำหนดให้ดำเนินการเป็นการฝึกอบรม)

## 3. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรอง และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการได้รับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา และการฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือต่อจากการศึกษานั้นด้วย

สรุปได้ว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมคือ ผู้ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะเป็นพระภิกษุ สามเณร หรือคฤหัสถ์ก็ได้ ถ้าเป็นคฤหัสถ์ต้องเป็นเพศชาย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ มีการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การดูงาน และการศึกษาต่อ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีวิธีดำเนินการวิจัยใน 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 สัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 1.3 จัดทำโครงร่างหลักสูตร
- 1.4 ปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

ในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิด การวิจัยและร่างรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร

### 2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น นำไปสำรวจความต้องการของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 102 รูป/คน (ข้อมูลจากแบบรายงานข้อมูล จ.1 ร1 ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2561) (ภาคผนวก ค (1))

### 3. จัดทำโครงร่างหลักสูตร

การจัดทำโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

#### 3.1 จุดมุ่งหมาย

3.2 เนื้อหา ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ

#### 3.3 กิจกรรมการเรียนรู้

### 3.4 การวัดผลและประเมินผล

การจัดทำโครงร่างหลักสูตร ดำเนินการโดยการวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร คือมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
2. กำหนดเนื้อหาหลักสูตร โดยการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แห่ง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ
3. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมและคู่มือหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวคิด จุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ (การบรรยาย การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม การนำเสนอผลการเรียนรู้) และสื่อการฝึกอบรม
4. กำหนดวิธีและเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล โดยวัดผลด้านความรู้ก่อนอบรมและหลังอบรม โดยใช้แบบทดสอบเพื่อประเมินด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหา การจัดกิจกรรมระหว่างอบรมเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติ ใช้แบบประเมินทักษะเป็นเครื่องมือประเมิน และวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถามวัดเจตคติ
5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ
6. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำโครงร่างหลักสูตรเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

7.1 ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 รูป/ คน คุณสมบัติ เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

7.2 ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน คุณสมบัติเป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาการวัดผลและประเมินผล หรือสาขาวิจัยทางการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

7.3 ด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน คุณสมบัติเป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี

7.4 ด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 1 รูป คุณสมบัติ เป็นพระสงฆ์ที่จบการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์ มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

7.5 ด้านการบริหาร จำนวน 1 รูป คุณสมบัติเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ก) เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบประเมินความสอดคล้อง แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย (ภาคผนวก ค (2))

9. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแล้ว ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล (ภาคผนวก ง (1)) ดังนี้

9.1 ปรับปรุงรายการประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่เห็นด้วยตามข้อเสนอแนะในแบบประเมินความสอดคล้อง

9.2 ให้คะแนนแบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยผลการประเมินความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 (ภาคผนวก ง (1))

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้าง  
หลักสูตร (IOC : Index of Item Objective Congruence)

#### 4. ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรโดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ในข้อ 2 และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากคำถามปลายเปิดมาปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่จะนำไปทดลองใช้ต่อไป

**ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 โรงเรียน รวมครูทั้งสิ้น 102 รูป/ คน (แบบรายงานข้อมูล จ.1 ร1 ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2561)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling) (อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2553, หน้า 73) เพราะเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม และเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยทำการสอน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ภาคผนวก ก) มี 4 ชนิด ได้แก่

1. หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
2. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
4. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ชนิด มีกรอบเนื้อหา วิธีสร้างและการหาคุณภาพ รายละเอียด ดังนี้

**2.1 หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม** กำหนดกรอบของหลักสูตร จำนวน 4 กรอบ ได้แก่ กรอบจุดมุ่งหมาย กรอบเนื้อหา กรอบกิจกรรมการเรียนรู้ และกรอบการวัดผลและประเมินผล ใช้เวลาอบรมทั้งสิ้น จำนวน 24 ชั่วโมง มีวิธีสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แล้วจัดทำหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยมีเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา 12 คน แล้วเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ Dubrin (2004); Brown Treviño and Harrison (2005); Freeman and Stewart (2006); Henry (2009); Josephson Institute of Ethics (2009); Northouse (2012); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al (2013); Clawson (2002); สุเทพ ปาลสาร (2555); สุธาสิณี แม้นญาติ (2554); ปัทมา แคนยุกต์ (2554) จากนั้นศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา จำนวน 7 คน ได้แก่ Ralf Tyler (1980); Hilda Taba (1980); David G. Armstrong (1989); Ronald C. Doll (1992);

Mauritz Johnson (1995); สัจด์ อุทรานันท์ (2532); สุमितร คุณานุกร (2538) เพื่อกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล

2.1.2 พัฒนาหลักสูตรที่สร้างขึ้นและหาคุณภาพของหลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.2.1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร โดยการหาค่า IOC (ภาคผนวก ง (2))

2.1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เป็นแบบประเมินความเหมาะสมแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (ภาคผนวก ค (3))

1) ให้คะแนนแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

คะแนน 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

คะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

2) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

4.50 – 5.00 คะแนน มีค่าเท่ากับ เหมาะสมมากที่สุด

3.50 – 4.49 คะแนน มีค่าเท่ากับ เหมาะสมมาก

2.50 – 3.49 คะแนน มีค่าเท่ากับ เหมาะสมปานกลาง

1.50 – 2.49 คะแนน มีค่าเท่ากับ เหมาะสมน้อย

1.00 – 1.49 คะแนน มีค่าเท่ากับ เหมาะสมน้อยที่สุด  
เกณฑ์ที่กำหนดว่า หลักสูตรมีคุณภาพด้านความเหมาะสม  
คือมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

2.1.2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย  
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน จากแบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่าง  
หลักสูตร

2.1.3 นำหลักสูตรที่ผ่านการพัฒนาแล้วมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 คน/ รูป

**2.2 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**  
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ภายใต้อกรอบเนื้อหา 4 ด้าน  
ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ  
มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของข้อมูล ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัด  
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง  
แบบทดสอบ

2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบทดสอบชนิดเลือกตอบเพื่อเป็นแนวทาง  
ในการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของ  
หลักสูตร สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
แบบอิงเกณฑ์ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก มีเกณฑ์การให้คะแนน คือตอบถูกให้ 1 คะแนน  
ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน ดังตาราง 3



ตาราง 3 การกำหนดจำนวนข้อสอบที่ต้องการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในจุดมุ่งหมายของ  
หลักสูตร

เนื้อหา	ตัวชี้วัด	จำนวนข้อสอบ
1. ความไว้วางใจ	1. อธิบายหลักการสร้างความไว้วางใจได้	3
	2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในองค์กรและการจัดการเรียนการสอนได้	3
	3. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้	4
2. ความเคารพ	1. อธิบายหลักการของความเคารพได้	3
	2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความเคารพที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้	3
	3. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความเคารพในองค์กรและห้องเรียนได้	4
3. ความยุติธรรม	1. อธิบายหลักการสร้างความยุติธรรมได้	3
	2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้	3
	3. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครุมีความยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม	4
4. ความรับผิดชอบ	1. อธิบายหลักการสร้างความรับผิดชอบได้	3
	2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นในองค์กรและการจัดการเรียนการสอนได้	3
	3. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครุมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้	4

2.2.4 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพและข้อบกพร่องแล้วทำการแก้ไขปรับปรุง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับที่พิจารณาคคุณภาพของหลักสูตร (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงในเรื่องการเขียนข้อสอบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 104)

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.5 วิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง คัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 ไว้เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยค่า IOC ที่วิเคราะห์ได้มีค่าตั้งแต่ 0.60–1.00 (ภาคผนวก ง (3))

2.2.6 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

**2.3 แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม** เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert โดยประเมินทักษะ 4 ด้าน รวม 40 ข้อ ดังนี้

- 1) ความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ
- 2) ความเคารพ จำนวน 10 ข้อ
- 3) ความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ
- 4) ความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ

โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่เข้าอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรมและด้านความรับผิดชอบ กำหนดระดับคะแนนการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ คำตอบในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้คะแนน เป็นดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ปฏิบัติมาก	ให้	4	คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2.3.3 นำแบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการเขียนข้อคำถาม

2.3.4 แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ฉบับที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับที่พิจารณาคูณภาพของหลักสูตรและคุณภาพของแบบทดสอบ (ภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุง แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่มุ่งวัด (สมบัติ ทำยเรือคำ, 2553, หน้า 111) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3.5 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50–1.00 จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ก) ปรากฏว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 (ภาคผนวก ง (4))

2.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อผ่านความเห็นชอบ

2.3.7 จัดพิมพ์แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมฉบับสมบูรณ์ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

**2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม** เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert โดยสอบถามความพึงพอใจ 5 ด้าน รวม 20 ข้อ ดังนี้

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 1) ด้านเนื้อหา                       | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม          | จำนวน 9 ข้อ |
| 3) ด้านวิทยากร                       | จำนวน 2 ข้อ |
| 4) ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ด้านการวัดผลและประเมินผล          | จำนวน 2 ข้อ |
- โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ จากตำราการวัดผลการศึกษาของ สมนึก ภัททิยธนี (2553, หน้า 37-43)

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม ด้านวิทยากร ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยกำหนดระดับคะแนนความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert โดยคำตอบในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้คะแนน เป็นดังนี้

- |               |     |   |       |
|---------------|-----|---|-------|
| พอใจมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| พอใจมาก       | ให้ | 4 | คะแนน |
| พอใจปานกลาง   | ให้ | 3 | คะแนน |
| พอใจน้อย      | ให้ | 2 | คะแนน |

พอใจน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2.3.3 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการเขียนข้อคำถามที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

2.3.4 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ฉบับที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงแล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่มุ่งวัด (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 111) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3.5 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50-1.00 จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ก) ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 (ภาคผนวก ง (5))

2.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อผ่านความเห็นชอบ

2.3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจของครู ที่มีต่อหลักสูตร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ฉบับสมบูรณ์ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดลองโดยจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัด นครพนม กับกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถร สมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ใช้เวลาอบรม 24 ชั่วโมง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 40 ข้อ ตรวจคะแนน เก็บบันทึกคะแนนไว้
3. ดำเนินการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัด นครพนม
4. ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนการอบรม จำนวน 40 ข้อ ตรวจให้คะแนนและเก็บบันทึกคะแนนไว้
5. ประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูที่เข้ารับการอบรม หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 40 ข้อ และเก็บบันทึกผลไว้
6. สอบถามความพึงพอใจ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 20 ข้อ และเก็บบันทึกผลไว้
7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองกับครูกลุ่มตัวอย่าง ไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นระยะโดยมีรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 สรุประยะดำเนินการวิจัย

ลำดับ	ขั้นตอนการวิจัย	ระยะเวลา	เครื่องมือ
1.	ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการอบรม	21 ธ.ค. 2562	คำชี้แจงการใช้หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2.	ทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test)	21 ธ.ค. 2562	แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
3.	ดำเนินการอบรม	21-22 และ 28-29 ธ.ค. 2562	หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4.	ทดสอบหลังการอบรม (Post-test)	29 ธ.ค. 2562	แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
5.	ประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	29 ธ.ค. 2562	แบบสอบถามการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
6.	สอบถามความพึงพอใจ	29 ธ.ค. 2562	แบบสอบถามความพึงพอใจ
7.	วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติการทดสอบที	2 ม.ค. 2562	โปรแกรม spss

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระจากกัน (t-test for dependent samples)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หลังฝึกอบรมด้วยหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ในด้านโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และในรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม มีความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อไป



## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 1.1 แบบทดสอบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (IOC : Index of Item Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 0.60–1.00

#### 1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมชีวิต

ภาวะผู้นำ (IOC) ของแบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.60–1.00

#### 1.3 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมชีวิต

ความพึงพอใจ (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.60–1.00

### 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

#### 2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

#### 2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการทดสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent Samples

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\Sigma D$  แทน ผลต่างระหว่างคะแนนก่อนฝึกอบรมกับหลังฝึกอบรม

$\Sigma D^2$  แทน ผลต่างระหว่างคะแนนก่อนฝึกอบรมกับหลังฝึกอบรม

ยกกำลังสอง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t

เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

df แทน ระดับของความเป็นอิสระ

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้  
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนา  
หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของ  
หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเปรียบเทียบ  
ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม การศึกษาคูณลักษณะของ  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม และการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์  
ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างรูปแบบซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ และองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหาของหลักสูตร 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผล ในส่วนของการฝึกอบรม กิจกรรมการอบรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และเกิดการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น นำไปสำรวจความต้องการของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 102 รูป/ คน (ข้อมูลจากแบบรายงานข้อมูล จ.1 ร1 ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2561) ผลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

โรงเรียน	จำนวน ครู	สถานะ		ระยะเวลา			ช่วงเวลา		ประสบการณ์		พระสงฆ์ร่วมฆราวาส		ความประสงค์	
		พระ สงฆ์	ฆราวาส	1-2วัน	3-4วัน	4 วัน ขึ้นไป	จันทร์- ศุกร์	เสาร์- อาทิตย์	เคย	ไม่เคย	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ ใช่	ใช่
วัดมหาธาตุ	13	7	6	3	-	1	2	11	-	13	10	3	13	0
วัดพระธาตุพนม	20	8	12	8	11	2	5	15	3	17	14	6	11	9
วัดพระซองวิทยา	9	2	7	4	5	-	5	4	1	8	8	1	5	4
วัดศรีชมพู	11	4	7	3	8	-	6	5	2	9	9	2	5	6
วัดศรีสว่าง	8	5	3	2	6	-	2	7	3	5	6	2	4	4
วัดศรีหน้าถวิลวิทยา	8	2	6	4	4	-	1	8	2	6	7	1	5	3
วัดธาตุประสิทธิ์	8	2	6	3	5	-	3	5	1	7	5	3	6	2
วัดศรีสงคราม	6	3	3	4	2	-	2	4	2	4	3	3	3	3
วัดดาราาราม	10	7	3	3	7	-	4	6	2	8	8	2	2	8
วัดธาตุเรณูวิทยา	9	5	4	3	5	1	2	7	3	6	6	3	4	5
รวม	102	45	57	37	53	4	32	72	19	83	76	26	58	44
ร้อยละ	100	44	56	36	52	3.90	31	71	18.60	81.40	75	25	56.90	43.10

จากตาราง 5 พบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่เป็นพระสงฆ์ คิดเป็นร้อยละ 44 และเป็นฆราวาสคิดเป็นร้อยละ 56 ระยะเวลาที่ผู้ประสงค์เข้าอบรมคิดว่าเหมาะสมที่สุด คือ 3-4 วันคิดเป็นร้อยละ 52 ช่วงเวลาที่สะดวกในการฝึกอบรม คือ วันเสาร์ - อาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 71 ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ร้อยละ 81.40 ไม่เคยเข้าอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และร้อยละ 75 เห็นด้วยกับการอบรมร่วมกันระหว่างพระสงฆ์และฆราวาส ความคาดหวังของผู้เข้าอบรมคือ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ได้จริง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุมีความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด คือ 13 รูป/ คน จากทั้งหมด 13 รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ 100 และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้เข้าอบรมต้องการการอำนวยความสะดวก ได้แก่ สื่อการอบรม อาหาร และอาหารว่าง

3. ผลการจัดทำโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล มีรายละเอียด ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการสร้างโครงร่างหลักสูตร

- 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตรคือ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
- 2) เนื้อหาของหลักสูตร ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่ง ได้แก่ Dubrin, (2004); Brown Treviño and Harrison (2005); Freeman and Stewart (2006); Henry (2009); Josephson Institute of Ethics (2009); Northouse (2012); Ponnu and Tennakoon (2009); Kanokorn et al (2013); Clawson (2002), สุเทพ ปาลสาร (2555); สุธาสินี มั่นญาติ (2554); ปัทมา แคนยุกต์ (2554) แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ

3) กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้พิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหา  
ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย แนวคิด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้  
กิจกรรมการเรียนรู้ มีการบรรยาย การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม (การระดมสมอง การเขียน  
แผนผังความคิด การฝึกปฏิบัติ) การนำเสนอผลการเรียนรู้ และสื่อการฝึกอบรม

4) การวัดผลและประเมินผล ผู้วิจัยกำหนดวิธีและเครื่องมือ  
ในการวัดผลและประเมินผล โดยทำการวัดผลด้านความรู้ก่อนอบรมและหลังอบรม โดยใช้  
แบบทดสอบเพื่อประเมินด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การจัดกิจกรรม  
ระหว่างอบรม ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินการเขียนแผนผังความคิด แบบประเมินผลงาน  
และแบบประเมินการนำเสนอของกลุ่ม โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เพื่อประเมิน  
ความรู้ความเข้าใจและทักษะระหว่างอบรม ใช้แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาพฤติกรรม  
การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และวัดเจตคติที่มีต่อหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถาม  
ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

## **ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบสร้างโครงสร้างหลักสูตร**

ผู้วิจัยได้จัดทำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 รูป/ คน (ภาคผนวก ข) ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรด้านความเหมาะสมและ  
ความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร โดยมีผลของการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม  
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน  
(ภาคผนวก ก) รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน	ลำดับของ ค่าเฉลี่ย
<b>1. เนื้อหา</b>				
1.1 เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด	1
1.2 ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.20	0.84	เหมาะสมมาก	3
1.3 การแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหา	4.40	0.55	เหมาะสมมาก	2
<b>2. จุดมุ่งหมาย</b>				
2.1 สอดคล้องกับเนื้อหาการอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด	1
2.2 ภาษาที่ใช้ชัดเจนเข้าใจง่าย	4.40	0.55	เหมาะสมมาก	2
2.3 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้ อย่างชัดเจน	4.20	0.84	เหมาะสมมาก	3
<b>3. การจัดกิจกรรมการอบรม</b>				
3.1 ได้รับความสนใจของผู้เข้าอบรม	4.20	0.84	เหมาะสมมาก	3
3.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์ การอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด	1
3.3 สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด	1
3.4 กิจกรรมการอบรมเป็นไป ตามลำดับขั้นตอน	4.40	0.55	เหมาะสมมาก	2
<b>4. การวัดผลและประเมินผล</b>				
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์ การอบรม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด	1
4.2 วัดได้ครอบคลุมเนื้อหา การอบรม	4.00	0.71	เหมาะสมมาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.62</b>	<b>เหมาะสมมาก</b>	



จากตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาและด้านจุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ด้านละ 1 ข้อ และระดับมาก ด้านละ 2 ข้อ ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ และด้านการวัดผลและประเมินผลมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก

2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรบกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรบ	1.00	สอดคล้อง
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	0.80	สอดคล้อง
3	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรบกับเนื้อหาสาระหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
4	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรบกับกิจกรรมการฝึกอบรบ	0.80	สอดคล้อง
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับการวัดผลและประเมินผล	0.80	สอดคล้อง
6	เนื้อหาสาระหลักสูตรกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรบ	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมินความสอดคล้อง	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง	สรุปผล
7	ขอบเขตของเนื้อหาสาระกับกิจกรรมและวิธีการอบรม	1.00	สอดคล้อง
8	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับสื่อประกอบการอบรม	1.00	สอดคล้อง
9	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.80	สอดคล้อง
10	กิจกรรมการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 7 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสอดคล้องกันในทุกประเด็น โดยมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ (ภาคผนวก ง (1))

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักสูตรฉบับร่างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบครบถ้วนเหมาะสม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้

### ส่วนที่ 3 ผลการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

ผู้วิจัยนำข้อมูลในการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ง (2))
2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.92 แสดงว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ถือว่าองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง (ภาคผนวก ง (1))
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญที่มีประเด็นที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ 2 รูป/ คน ขึ้นไป ผู้วิจัยได้เพิ่มไว้ในหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว

**ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร นำเสนอผล ดังนี้

เป็นการนำหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้ไปใช้ตามแผนการทดลอง  
โดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียว สอบก่อนเรียนและหลังเรียน  
(One-Group Pre Test-Post Test Design) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่  
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย  
มีรายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	10	77
1.2 หญิง	3	33
รวม	13	100
2. สถานะ		
1.1 พระสงฆ์	7	54
1.2 พราวาส	6	46
รวม	13	100

จากตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77  
นอกจากนั้นเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์  
ใกล้เคียงกันกับพราวาส โดยพระสงฆ์คิดเป็นร้อยละ 54 และพราวาส คิดเป็นร้อยละ 46

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม โดยการทดสอบค่า (t-test for Dependent Sample) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม จำนวน 13 รูป/ คน

การอบรม	n	$\bar{X}$	S.D	df	t	Sig
ก่อนอบรม	13	21.46	4.93	12	15.3	.000
หลังอบรม	13	33.23	4.17			

จากตาราง 9 พบว่า การทดสอบของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนก่อนฝึกอบรมเฉลี่ยเท่ากับ 21.46 คะแนน และมีคะแนนหลังการอบรมเฉลี่ย เท่ากับ 33.23 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนทดสอบทั้งสองครั้งพบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ภาคผนวก จ (1))

2. การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 วิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

รายงานการประเมินทักษะ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
ความไว้วางใจ	4.01	0.64	มาก	3
ความเคารพ	4.04	0.64	มาก	2
ความยุติธรรม	4.06	0.60	มาก	1
ความรับผิดชอบ	3.99	0.63	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.63	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำด้านความเคารพ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.99 (ภาคผนวก จ (2))

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
ด้านเนื้อหา	4.56	0.50	มากที่สุด	2
ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม	4.51	0.55	มากที่สุด	3
ด้านวิทยากร	4.42	0.58	มาก	4
ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม	4.38	0.63	มาก	5
ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.77	0.43	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่าความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ )  
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้าน  
การวัดผลและประเมินผล มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.77 รองลงมาคือด้านเนื้อหา  
มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม มีระดับคะแนนเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.51 และด้านวิทยากร มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ และด้านสื่อ  
และอุปกรณ์ในการจัดการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.38 (ภาคผนวก จ (3))

### ตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร หลังการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำ  
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดต่าง ๆ ผู้วิจัยเป็น  
ผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรและได้เป็นวิทยากรในการอบรมทุกขั้นตอน  
จากปัญหาที่พบขณะดำเนินงาน เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจากผล  
การศึกษาการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก จึงดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร ดังนี้

1. ปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมมากขึ้น และเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ทักษะการคิดมากขึ้น
2. ผู้เข้าอบรมมีทั้งเพศชาย เพศหญิง และสถานะเป็นทั้งพระสงฆ์ และฆราวาส กิจกรรมการเรียนรู้บางกิจกรรมพระสงฆ์จึงไม่สามารถเข้าร่วมได้ ผู้วิจัยจึงได้ปรับรูปแบบการแบ่งกลุ่มใหม่ให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกิจกรรมทุกรูป/ คน ได้แก่ กิจกรรมไว้ใจฉันใหม่ ได้ปรับให้จับคู่แบบเพศเดียวกัน และสถานะภาพเดียวกัน
3. เพิ่มข้อเสนอแนะการใช้หลักสูตรและแนวปฏิบัติของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมไว้ในหลักสูตร เป็นแนวทางและข้อปฏิบัติระหว่างการอบรม
4. ปรับเวลาพักรับประทานอาหารเป็นเวลา 11.00 น. เพื่อพระสงฆ์จะได้ฉันเพลตามเวลา
5. ปรับการวัดผลและประเมินผลให้ผู้เข้าอบรมได้ประเมินผลงานของตนเองและให้ผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่น ๆ ได้ร่วมประเมินผลด้วย

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เป็นการดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
- 2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้ หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
- 2) ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3) ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัยในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เป็นขั้นตอนการจัดทำโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการพัฒนาหลักสูตรอบรม แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานำมาใช้เป็นข้อมูล



ในการกำหนดองค์ประกอบและเนื้อหาของหลักสูตรอบรม ส่วนที่ 2 การจัดทำโครงร่างหลักสูตรอบรม เป็นการนำผลที่ได้จากส่วนที่ 1 มากำหนดเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรฉบับร่าง แล้วทำการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร โดยการนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้าง จำนวน 5 รูป/ คน และส่วนที่ 3 การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร โดยการนำข้อมูลในการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรในส่วนที่ 2 มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในเกณฑ์พิจารณา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่พัฒนาแล้วมาใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling) รูปแบบการศึกษาเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One group Pretest-Posttest Design) จากนั้นประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองใช้ โดยหลังการทดลองต้องมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง ด้วยการใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระจากกัน (t-test for dependent samples) ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมิน แก้ไข และปรับปรุงหลักสูตร เป็นการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรภายหลังการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร โดยผู้วิจัยนำปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่าหลักสูตรฉบับร่างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบครบถ้วน เหมาะสม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความสอดคล้องกัน มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการศึกษาทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม พบว่า หลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษาคความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่าหลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

### 3. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

3.1 พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมมากขึ้น และเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ทักษะการคิดมากขึ้น

3.2 ปรับรูปแบบการแบ่งกลุ่มใหม่ให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกิจกรรมทุกรูป/คน ได้แก่ กิจกรรมไว้ใจฉันใหม่ ได้ปรับให้จับคู่แบบเพศเดียวกัน และสถานะภาพเดียวกัน

3.3 ปรับเวลาการเข้ารับการอบรมให้เข้าขึ้นในวันแรกของการอบรม และวันสุดท้ายของการอบรม ผู้เข้าอบรมจะเลิกช้ากว่าปกติ

3.4 ปรับเวลาพักรับประทานอาหารเป็นเวลา 11.00 น.

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด มีองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผล และประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ (Tyler, 1949; Taba, 1962 อ้างถึงใน ชาติชาย ม่วงปทุม, 2557, หน้า 9); (Beauchamp, 1975 อ้างถึงใน สุเทพ อ่วมเจริญ, 2557, หน้า 107)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรตามหลักวิชาการและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร พบว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ และในส่วนของ การฝึกอบรม กิจกรรมการอบรมมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติ และเกิดการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จากนั้นสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น นำไปสำรวจความต้องการของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 102 รูป/คน พบว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีทั้งพระสงฆ์และฆราวาส ระยะเวลาอบรมคือ 3-4 วัน ในวันเสาร์-วันอาทิตย์ ความคาดหวังของผู้เข้าอบรมคือ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ได้จริง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ จำนวน 13 รูป/คน มีความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุด และระหว่างอบรมผู้เข้าอบรมต้องการสื่อ การอบรม อาหาร และอาหารว่าง สอดคล้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรของ (Ralf Tyler, 1980, p. 84; Hilda Taba, 1980, p. 85; David G. Armstrong, 1989, p. 6; Ronald C. Doll, 1992, p. 200; Mauritz Johnson, 1995, p. 19 อ้างถึงใน นิรมล ศตวุฒิ, 2551, หน้า 115-21) โดยสรุปรูปแบบการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การจัดทำโครงร่างหลักสูตร และการปรับปรุงโครงร่างหลักสูตร ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร โดยการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จึงทำให้หลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วน เหมาะสม สอดคล้องกันทั้งองค์ประกอบภายในและการจัดหน่วยการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม เป็น 4 ด้าน คือ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ โดยสังเคราะห์จาก (Dubrin, 2004, p. 125; Brown, Treviño and Harrison, 2005, p. 117; Freeman and Stewart, 2006, pp. 1-7; Henry, 2009, p. 48, Josephson Institute of Ethics, 2009; Northouse, 2012, pp .387-394; Ponnu and Tennakoon, 2009, p. 30; Kanokorn et al, 2013, pp. 2085-2089; Clawson, 2002, pp. 57-63; สุชาลินี แม้นญาติ, 2554, หน้า 14-15; ปัทมา แคนยุกต์, 2554, หน้า11; สุเทพ ปาลสาร, 2555, หน้า 9)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการจัดทำหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผลการจัดทำโครงร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีความเหมาะสมในระดับมาก และการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน อีกทั้งผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรผ่านกระบวนการหาคุณภาพ และมีการปรับปรุงแก้ไขจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ หนูไกร มาเชค (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยของ พระพิสิฐ แสงวทรัพย์. 2560, บทคัดย่อ ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 13 รูป/ คน ดังนี้

2.1 คะแนนทดสอบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าหลักสูตรสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ได้เพิ่มขึ้นจริง ทั้งนี้ อาจเกิดจากองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียน การสอนและการประเมินผล มีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบโดยศึกษาทฤษฎีหลักการและวิธีการสร้างแบบทดสอบชนิดเลือกตอบและการวิเคราะห์ข้อสอบ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากหนังสือการวัดผลการศึกษา (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 104-107) วิธีการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบทดสอบและการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย จากหนังสือการวิจัยหลักสูตรและการสอน (ชวลิต ชูกำแหง, 2553) หนังสือเทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) และหนังสือการวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบและในการตรวจสอบความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน ว่ามีความสอดคล้อง และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แล้วจัดทำเป็นแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป สอดคล้องกับ Oliva (1992, p. 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่การวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตร Hlebowitsh (2005, p. 4) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นเกี่ยวข้องกับพิจารณาและการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรที่จัดทำขึ้น อย่างชัดเจน การคัดเลือกกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนแต่ละวิชา แต่ละชั้นเรียน และ นพแก้ว ณ พัทลุง (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่มีหลักสูตรมาก่อน ลักษณะที่สอง หมายถึง

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่นำหลักสูตรไปใช้ด้วย

2.2 การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกหน่วยการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม มีการรวบรวมประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งของผู้เข้าอบรมเอง วิทยากร และผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดการเรียนรู้ วิทยากรมีความรู้ความเข้าใจในการนำเสนอขั้นตอนต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เช่น การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการคิด ช่วยผู้เข้าอบรมให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสาร และการนำเสนอ กิจกรรมระดมสมองทำให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่ การนำเสนอผลการเรียนรู้ต่อกลุ่มใหญ่เวทีแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อฝึกผู้เข้าอบรมให้เกิดภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทองคุณ หงส์พันธ์ (2542 อ้างถึงใน ชุตติมา รัชชบงกช, 2559, หน้า 32) กล่าวว่า Piaget และ Kohlberg เชื่อว่าการพัฒนาจริยธรรม มีพื้นฐานจากองค์ประกอบโครงสร้างทางปัญญาและเหตุผลเชิงจริยธรรม การจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ การจูงใจเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถความนับถือตนเอง หรือความสำนึกในตนเอง มากกว่าความต้องการทางชีววิทยาหรือความปลดปล่อยความวิตกกังวล หรือความหวาดกลัว หลักการของการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ โครงสร้างที่เกิดขึ้นโดยผ่านประสบการณ์จากปฏิสัมพันธ์ในสังคมระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และ Mckown (1935) กล่าวว่า วิธีพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การพัฒนาโดยตรง หมายถึง การพิจารณากำหนดอุดมการณ์คุณงามความดีหรือบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้อย่างแน่ชัดแล้วจึงพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสิ่งเหล่านั้นโดยการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ถ้อยคำ สุภาษิตคำคม การท่องอาขยาน การปฏิบัติตามบทบัญญัติ เป็นต้น ส่วนการพัฒนาทางอ้อม คือการจัดสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์พิเศษ ให้สัมพันธ์กับการร่วมโดยตรง นอกจากนี้แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน พิจารณาแล้วเห็นว่า

ความสอดคล้องทุกรายการ ทำให้ได้เครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สุณีย์ ภูพันธ์ (2546 อ้างถึงใน พิริยา สีสด, 2557, หน้า 25-26) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากขึ้น แค่นั้น ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายอย่าง ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงสูง

2.3 ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะแบบประเมินที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมีความเหมาะสม และได้รับการพิจารณาความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง อีกทั้งมีการวางแผนการเก็บข้อมูลก่อนล่วงหน้า ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับ มารุต พัฒผล (2556, หน้า 15-16) กล่าวว่า การวางแผนเก็บข้อมูล หมายถึง การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ การเตรียมเครื่องมือ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การติดต่อประสานงานและนัดหมายวัน เวลาสถานที่กับ ผู้ให้ข้อมูล การกำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล ตลอดจนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินหลักสูตรต้องวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับแผนการประเมินเพื่อให้การประเมินบรรลุ จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีจะทำให้การเก็บข้อมูล มีความประหยัดทั้งในด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ส่งผลทำให้ข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทันที นอกจากนี้ การจัดอบรมที่มี องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ออกแบบให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกหน่วยการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เข้าอบรมได้คิด พุด ถาม ระดมความคิด แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ อย่างอิสระ โดยมีวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลาย มีกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ มีการนำเสนอผลการเรียนรู้ การจัดเวลาได้ถูกต้อง เหมาะสมกับกิจกรรม ตลอดจนเวลาพักที่เหมาะสมกับพระสงฆ์ ไม่ให้เกิดความกังวลขณะอบรม ตลอดจนหนังสือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สนับสนุน

ให้มีความสะดวกสบายตลอดการอบรม สอดคล้องกับ สมชาย บุญสุน (2554, หน้า 27-29) กล่าวว่า ทฤษฎีความพึงพอใจในงานหรือทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (Herberg Two Factors Theory) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นจากสองปัจจัยคือ ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจูงใจซึ่งเกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคล Maynard กล่าวว่าสิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรหรือสิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเนื้อหา 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเคารพ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนมได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ได้โดยปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน แต่ทั้งนี้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน

1.2 ผลการศึกษาการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า หลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมาก ซึ่งสามารถนำหลักสูตรนี้ไปพัฒนาทักษะการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมอื่น ๆ ได้



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการให้บริการ ด้านความซื่อสัตย์

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคงทนในการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2.3 ควรมีการประเมิน แก้ไข และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม สถานที่ และสภาพแวดล้อมของการอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## บรรณานุกรม

- กฤษณา พันธุ์มวานิช. (2550, 29 มกราคม). คนมีคุณธรรมความรับผิดชอบในพระราชดำริ  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. *มติชนรายวัน*, หน้า 15.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร  
โรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พุด. (2542). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์พริ้นท์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2536, 25 กรกฎาคม) *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535*. แลงการณคณะสงฆ์  
เล่ม 81 ตอนที่ 7.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130  
ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71. 4 ตุลาคม 2556.
- เชมณัญญ์ หล่อศรีศุภชัย. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม  
ด้านจิตสาธารณะของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายสถานศึกษา ในสังกัด  
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา  
มศว*. 10(19), 22-32.
- ศชกรณ์ บัวคำ และคณะ. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา  
บัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 15(พิเศษ), 272.
- คุรุสภา, สำนักงาน. (2533). *คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2533*. กรุงเทพฯ:  
ศรีอนันต์การพิมพ์.
- จิระวัฒน์ สวัสดิวัฒน์. (2547). *ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม การวัด การพยากรณ์และ  
การเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เพชรเกษม.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม.
- \_\_\_\_\_. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาติชาย ม่วงปฐม. (2557). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร*.  
คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- ชูติมา รักษ์บางแหลม. (2559). *การวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูติมา รักษ์บางแหลม และคณะ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางการขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 8(1), 169.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ญาตา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดิฐภัทร บวรชัย. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมการสร้างทักษะชีวิตเพื่อป้องกันยาเสพติด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พนิสุวรรณ์. (2560). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู*. ประมวลสาระชุดวิชา พื้นฐานวิชาชีพครู รหัสวิชา 20505. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดำริ มุศรีพันธ์. (2544). *ความพึงพอใจและความต้องการการจัดการศึกษาสายอาชีพ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ถาวร เล็งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญมัย แฉล้มเขตต์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมสำหรับครู.  
วารสารบริหารการศึกษา มศว. 12(22), บทคัดย่อ.
- ธิดารัตน์ เจตินัย. (2551). ผลการอ่านจับใจความภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ด้วยกลุ่ม  
ร่วมมือที่ใช้แผนผังความคิด เกม ตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐาน.  
การค้นคว้าอิสระ กศม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการ  
เปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา  
พลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:  
ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- เนศรา โฉมรุ่ง. (2552). *ผลการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2  
ระหว่างการจัดกิจกรรมตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐานกับการจัดกิจกรรม  
ตามปกติ*. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษา  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรีชา วันแฉ่น. (2551). *การพัฒนาชุดกิจกรรมฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญแบบคิด  
วิเคราะห์จากบทความสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปราโมทย์ จันท์เรือง. (2552). *การพัฒนาหลักสูตร*. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเทพสตรี

- พระธรรมปิฎก. (2544). *กรณีธรรมกาย : บทเรียนเพื่อศึกษาพระพุทธศาสนาและ  
สร้างสรรค์สังคมไทย*. กรุงเทพฯ: กองทุนอุทิศธรรม.
- พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2561). *ข้อมูลการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ  
ธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2561 ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: กลุ่มการศึกษา  
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.
- พระพิสิฐ แสงวงทรัพย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน  
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา  
กลุ่มที่ 8*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระภวนาวิริยะคุณ. (2551). *หลวงพ่อดอปปัญหา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: บริษัทอิมเพาเวอร์.
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2547). *มงคลชีวิต "ฉบับทางก้าวหน้า"*. กรุงเทพฯ: ชมรม  
พุทธศาสน์สากลในอุปลัมภ์สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้าอาจารย์.
- พิชญลักษณ์ พิชญกุล. (2545). *เอกสารประกอบการเรียนวิชา 703202 หลักการจัดการ.  
เอกสารประกอบการสอน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2558). *การประเมินหลักสูตร : แนวคิด กระบวนการและการใช้ผล  
การประเมิน*. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 8(1), 20-26.
- พิริยา ลีสด. *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะและกระบวนการทาง  
คณิตศาสตร์เรื่องการวัด สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารจัดการที่ดีของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ภาควิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารุต พัฒผล. (2556). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: จรัสนิทวงศ์การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2562). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม  
หลักสูตรและการเรียนรู้.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจีร์ ภู่อาระ. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปู้คพอยท์.

- รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. *เอกสารประกอบการสอน รายวิชาการพัฒนาหลักสูตร*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วนิษา ศรีตะปัญญา. (2551). *ความพึงพอใจของนักเรียนกีฬาต่อพฤติกรรมการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬา*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- वलันต์ ทองไทย. (2549). *การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตและวิทยาศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (หลักสูตรปรับปรุง 2545)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ วิเชียรโชติ. (2548). *เทคนิคการเรียนการสอนแบบอารยวิถีในกระบวนการวิจัย สืบสอบ-สอบสวน เพื่อการพัฒนา “เบญจลักษณ์”*. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2544). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแบบจำลองการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เลย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สังต์ อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 962.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



- สมคิด พรหมจ้อย. (2557). ประเมินโครงการอย่างไรให้มีคุณภาพ : ความคลาดเคลื่อนในการประเมินโครงการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 7 (1), 13-21.
- สมชาย บุญสุน. (2554). *ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*  
สารนิพนธ์ พช.ม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา.* มหาสารคาม: ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.*  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธิตา ราพิงกิจ. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้น ปวช.1 ที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนระยองพาณิชยการ ปีการศึกษา 2552.*  
วิทยานิพนธ์ บช.ม. ระยอง: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีระยอง.
- สุมิตร คุณานุกร. (2538). *หลักสูตรและการสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนชม.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (ม.ป.ป.) *ครูกับการศึกษายุคโลกาภิวัตน์.* (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/nilobonnoeyps/h>. 12 มิถุนายน 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *เอกสารนโยบายปีงบประมาณ 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 9(พิเศษ), 204.
- อุบล สิ้นธุโร. (2554). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อมร รักษาสัตย์. (2546). *ปรัชญารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิเจพรีนติ้ง.
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2553). *ประเด็นที่ควรรู้ในการทำวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พีเอสี่ฟวิง.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9, 850-851.
- Argyris. (1999). *Organization Learning : A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Armstrong, D.G. (2003). *Developing and documenting the curriculum*. London: Allyn and Bacon.
- Beare, H., & Caldwell, B. J., & Millikan, R. H. (1989). *Creating an excellent school: Some new management techniques*. London: Routledge.
- Berghofer, D. & Schwartz, G. (2008). New Paradigm : Ethical Leadership : Right Relationships and the Emotional Bottom Line The Gold Standard for Success. *International Journal of Economic Humanism Medicine and conscious Evolution*, 3(1).
- Boyle, R & Bonacich, P. (1970). The development of trust and mistrust in mixed-motive games. *Sociometry*, 33, 123-139.
- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls*. *Organizational Dynamics*. [n.p.].

- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97, 117–134.
- Clawson, Jame G. (2002). *Level there leadership: Getting below the surface*. 2<sup>nd</sup>ed. New York: Prentice Hall.
- Dimmock, C. & Walker, A. (1998). *Comparative Educational Administration: Developing a Cross- Cultural Conceptual Framework*. *Educational Administration Quarterly*, 34 (4): 558–595.
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of Ethical Leadership: The Secret to Becoming a Trusted and Respected Leader*. Retrieved September 8, 2018, from <http://www.dawnfrail.com/index.html>.
- Dubrin Andrew J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Dubrin, A.J. (2010). *Principle of leadership*. 6<sup>th</sup> ed. Canada: South Western, Learning.
- Deutsch, M. (1960). The Effect of Motivational Orientation upon Trust and Suspicion. *Human Relations*. 13: 123–140.
- Farris, G.; Senner, E., and Butterfield, D. (1973). Trust, culture, and organizational behavior. *Industrial Relations*. 12: 144–157.
- Feldheim.M. & Wang.X. (2004). “*Ethics and Public Trust: Result from a national survey*”. *Public Integrity*, 6(1), 63–75.
- Freeman, V. S. (2004). *Learning objects in microbiology: A new resource*. Clinical Laboratory Science.
- Gary Yulk (2001). *Leadership in Organization*. Hamilton Printing Company.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw–Hill.
- Henry, K. (2009). Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company. In *Proceedings of the ethics is a topic at IMA’s annual conference : Strategic Finance*. (pp. 41–51). Chicago: North Park University.

- Heiskanen, E. (2009). *What makes a leader good?* Retrieved August 10, 2009, from <http://www.feedbackcatalog.com/index.php/en/newsletter-july-2009/what-make-a-leader-good>.
- Hlebowitsh, P.S. (2005). *Designing the school curriculum*. Boston: Pearson Education.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. Retrieved from <http://sllo.tamu.edu/rubrics>.
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085–2089.
- Karaköse T. (2007). *High School Teachers' Perceptions Towards Principals' Ethical Leadership in Turkey, Asia Pac*. [n.p.].
- Khair, D. (2009). *Ethical Leadership*. Retrieved May 10, 2010, from [http://www.slideshare.net/deepak\\_khair/ethical-leadership-2665074](http://www.slideshare.net/deepak_khair/ethical-leadership-2665074).
- Kohlberg, L. (1976). Moral and Moralization: The Cognitive Developmental Behavior. In Thomas, L. (Ed). *Moral Development and Behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management: Analyzing consumer marketing and buyer behavior (The millennium)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Langlois, L., & Lapointe, C. (2010). Can ethics be learned? Results from a three-year action-research project. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 147–163
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Moorhouse, R.J. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from east Tennessee*. Delphi : East Tennessee State University.

- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from [www.derekmowbray.co.uk](http://www.derekmowbray.co.uk).
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical Leadership Toolkit A manual for the Ethical Leadership Coordinator*. Retrieved September 15, 2018, from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Neubert, M.J., Carlson, d.S., kaemar, Km., Roberts, J.A., & Chonko, L.B. (2009). The Virtuous Influence Of Ethical Leadreship Behavior : Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*. 16(2).
- Oliva, P.F. (1998). *Developing the Curriculum*. London: Scott, Foresman and Company.
- Oliva, P.F. (1992). *Developing the curriculum (3<sup>rd</sup> ed)*. New York: Harper Collins.
- Perri, D. F., Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., & Oehlers, P. F. (2009). Education and training in ethical decision making: comparing context and orientation. *Education & Training*. 51(1), 70–83.
- Piaget, Jean. (1960). *The Moral Judgment of the Child*. Illinois: The Free Press.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). *The association between ethical leadership and employee outcomes—the Malaysian case*. Retrieved from [http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo\\_vol14\\_no1\\_pages\\_21-32.pdf](http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf)
- Prince II, H.T. & Tumlin, G.R. (2009). An Interdisciplinary Major in Ethical Leadership Studies : Rationale, Challenges, and Template for Building and Adaptable Program. *International Leadership Journal* : Fall, 2(1).
- Ring, S.M.; & Van de Ven, A. (1992). Structuring cooperative relationships between organizations. *Strategic Management Journal*. 13: 483–498.
- Robbins, Stephen P. (2000). *Organizational Behavior*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Fundamentals of Management (9<sup>th</sup>ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson–Prentice Hall.
- Roung, John. (2007). *Transformational leadership in the 21<sup>st</sup> century*. Columbia : Columbia University.

- Sitkin, S. B. & Roth, N. L. (1993). Explaining the limited effectiveness of legalistic remedies for trust/distrust. *Organisation Science*. 4: 367–392.
- Wayne State Colledge. (2008). *Wylie s Pointers and Tips*. Retrieved August 1, 2009, from [https://www.wsc.edu/student\\_activities/clubs/handbooks/pointers\\_tip.pdf](https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tip.pdf).
- Women, B. B. (1973). Dictionary of behavioral science. *London: Litton Educational*.
- Worthen B.R. and Sanders, J.R.(1987). *Educational evaluation: alternative approaches and practical guidelines*. New York: Pitman.
- Zais, R.S. (1976). *Curriculum : Principles and Foundations* New York : Crowell.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี





ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร  
และเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรและเครื่องมือการวิจัย  
การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

1. พระครูศรีปริยัติการ

การศึกษา      ปริญญาโท

ตำแหน่ง      อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพระพุทธศาสนา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

2. พระอธิการไช เตชวโร

การศึกษา      ปริญญาโท

ตำแหน่ง      ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครพนม

3. ดร.เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์

การศึกษา      ปริญญาโท

ตำแหน่ง      มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

4. นายวิฑูรินทร์ ประทังคดี

การศึกษา      ปริญญาโท

ตำแหน่ง      ศึกษานิเทศก์จังหวัดนครพนม

5. นายพรเทพ แสงสุวรรณ

การศึกษา      ปริญญาโท

ตำแหน่ง      นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการ


ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง





ที่ ๒๖ ๐๒๒๙.๑๒/ว ๑๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ **พระสงฆ์ศรีปริยัติการ**


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมาบัต อดมทินโน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๕๒๑๒๕๗๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความเคารพ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๐๖ ๐๒๒๔  
โทรสาร ๐ ๔๒๐๖ ๐๐๒๒  
ผู้ประสานงาน พระมาบัต อดมทินโน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๕๖ ๖๕๕๐

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**



ที่ ๘7 ๐๖๒๖.๑๒/๖ ๑๑๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถ.นิคมโย ศ.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระอธิการโช เศรษฐ์

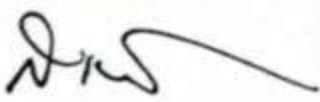
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมหาบัณ ธรรมหินโน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๗๕๐๒๖๕๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินเทัญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้


ขอแสดงความเคารพ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญานนท์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๕๖๖๗ ๐๖๒๖  
โทรสาร ๐ ๕๖๖๗ ๐๐๑๖  
ผู้ประสานงาน พระมหาบัณ ธรรมหินโน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๕๖ ๐๕๕๐

**"อยู่สกต รักสกต ทำเพื่อสกตนคร"**



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๔๐ ถ.นิคมโย ค.ฮาดูเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เจษฎาภรณ์ วิริยะสกุลธรณ์


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมานิต ธมมทินโน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๕๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๒๖๐๙  
โทรสาร ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๐๓๒  
ผู้ประสานงาน พระมานิต ธมมทินโน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๕๖ ๖๕๔๐

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**





ที่ ๘7 ๐๒๒๓.๑๒/7 ๑๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ อ.นิคม โทร.๐๔๓๒๒๑๑๑  
ธ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิวัฒน์ ประทีงคิ

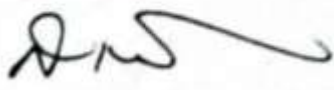
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมานัด อดมทินโน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๔๔๐๑๒๕๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยวงรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐ ๔๒๒๓ ๐๒๒๑  
โทรสาร ๐ ๔๒๒๓ ๐๐๒๒  
ผู้ประสานงาน พระมานัด อดมทินโน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๐๒๖ ๒๕๕๐

**"อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกุลนคร"**



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียนนายหรรเทพ เพ็ชรสุวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระมานัด ธมมทินโน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๕๐๑๒๕๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน พระมานัด ธมมทินโน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๕๖ ๖๕๕๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

## ภาคผนวก ค

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสำรวจความต้องการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
2. แบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
3. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
4. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)
5. แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นแบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)
6. แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)



### แบบสำรวจความต้องการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

#### วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ซึ่งผู้จัดอบรมจะนำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- สังกัดโรงเรียน  วัดมหาธาตุ  วัดพระธาตุพนม  วัดพระซองวิทยา  
 วัดศรีชมพู  วัดศรีสว่าง  วัดธาตุประสิทธิ์  วัดศรีนาถวิทยา  
 วัดศรีสงคราม  วัดดาราาราม  วัดธาตุเรณูวิทยา
- สถานะ  พระสงฆ์  ฆราวาส

#### ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

- ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหา 4 เรื่อง  
 1-2 วัน  3-4 วัน  มากกว่า 4 วัน
- ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาใด  
 วันจันทร์ - ศุกร์  วันเสาร์ - อาทิตย์
- ท่านเคยอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก่อนหรือไม่  
 เคย  ไม่เคย
- ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่พระสงฆ์จะอบรมร่วมกับฆราวาส  
 เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย
- สิ่งที่ท่านคาดหวังจากการฝึกอบรม

.....

## 8. ความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ประสงค์เข้าร่วม       ไม่ประสงค์เข้าร่วม

## ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หากท่านประสงค์ที่จะให้คณะแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม กรุณากรอก

## ข้อมูล ข้างล่างนี้

ชื่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....

เลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

**แบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

.....

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าเนื้อหาของโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละข้อต่อไปนี้มีความสอดคล้องหรือไม่ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมหรือแสดงความคิดเห็นลงในช่องเสนอแนะ

ระดับการประเมิน +1 หมายถึง มีความสอดคล้อง/ เชื่อมโยง/ ครอบคลุม/ เหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง/ เชื่อมโยง/ ครอบคลุม/  
เหมาะสม

-1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง/ เชื่อมโยง/ ครอบคลุม/ เหมาะสม

ลำดับ	รายการประเมินความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1	ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาสาระหลักสูตร			
3	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม			
4	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับการวัดผลและประเมินผล			
5	เนื้อหาสาระหลักสูตรกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม			
6	เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้กับสื่อ			
7	เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้กับการประเมินผล			
8	จุดประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้กับกิจกรรมและวิธีการอบรม			
9	จุดประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล			
10	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับสื่อประกอบการอบรม			
11	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล			
12	กิจกรรมการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- |   |         |                                |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

<b>รายการประเมิน</b>	<b>ระดับคุณภาพและความเหมาะสม</b>				
	5	4	3	2	1
<b>1. เนื้อหา</b>					
1.1 เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
1.2 ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
1.3 การแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหา	.....	.....	.....	.....	.....
<b>2. จุดมุ่งหมาย</b>					
2.1 สอดคล้องกับเนื้อหาการอบรม	.....	.....	.....	.....	.....
2.2 ภาษาที่ใช้ชัดเจนเข้าใจง่าย	.....	.....	.....	.....	.....
2.3 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>3. การจัดกิจกรรมการอบรม</b>					
3.1 ได้รับความสนใจของนักเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
3.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การอบรม	.....	.....	.....	.....	.....
3.3 สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา	.....	.....	.....	.....	.....
3.4 กิจกรรมการอบรมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน	.....	.....	.....	.....	.....

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพและความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<b>4. การประเมินผล</b>					
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การอบรม	.....	.....	.....	.....	.....
4.2 วัดได้ครอบคลุมเนื้อหาการอบรม	.....	.....	.....	.....	.....

บันทึกความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนครุ

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง  
ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อสอบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่ โดยการพิจารณาให้นำหนักดังนี้

+1 คือ แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนด

0 คือ ไม่แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่

-1 คือ แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นไม่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนด

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความไว้วางใจ</b>					
1. วิธีการใดทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้มากที่สุด ก. เก็บความรู้สึกของตนเอง ไม่ให้คนอื่นรู้ ข. พูดแต่สิ่งที่ดี ๆ ของตนเอง ค. สื่อสารผ่านบุคคลอื่น ง. ยอมรับว่าพูดโกหก	อธิบาย หลักการ สร้างความไว้วางใจได้				
2. ข้อใดไม่ควรปฏิบัติ ถ้าต้องการสร้างความไว้วางใจ ก. พูดข้อผิดพลาดของคนอื่นแล้วบอกให้เขาปรับปรุงเสมอ ข. ควบคุมอารมณ์ของตนเองหากถูกกระตุ้นให้โกรธ ค. สละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลืองานคนอื่นบ้าง ง. ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน	อธิบาย หลักการ สร้างความไว้วางใจได้				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความไว้วางใจ</b>					
<p>3. บุคคลใ้คนไว้วางใจมากที่สุด</p> <p>ก. สุพรรณษาพูดโกหกเพื่อ ความสบายใจของเพื่อน</p> <p>ข. สุพรรณษาเปิดเผยความลับของตนเอง ทุกเรื่อง</p> <p>ค. สุภัทญาชมเชยเพื่อนทุกคน ตลอดเวลา</p> <p>ง. สุพจน์รักษาคำพูดเสมอ</p>	อธิบาย หลักการ สร้างความ ไว้วางใจได้				
<p>4. ข้อใดคือปัญหาที่เกิดจากความไม่ ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ก. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตต่ำ</p> <p>ข. บุคลากรทำงานร่วมกันไม่ได้</p> <p>ค. องค์กรขาดแคลนงบประมาณ</p> <p>ง. องค์กรขาดเครือข่ายความร่วมมือ</p>	วิเคราะห์ ปัญหาด้าน ความ ไว้วางใจที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและ การจัดการ เรียนการ สอนได้				
<p>5. ปัญหาใดที่อาจมีสาเหตุมาจาก ความไม่ไว้วางใจครูผู้สอน</p> <p>ก. นักเรียนมาเรียนสาย</p> <p>ข. นักเรียนไม่เข้าห้องเรียน</p> <p>ค. นักเรียนทำข้อสอบไม่ได้</p> <p>ง. นักเรียนแต่งตัวผิดระเบียบ</p>	วิเคราะห์ ปัญหาด้าน ความ ไว้วางใจที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและ การจัดการ เรียนการ สอนได้				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความไว้วางใจ</b>					
<p>6. ผลกระทบใดที่อาจเกิดขึ้นกับการจัดการเรียนการสอน หากครูไม่ได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน</p> <p>ก. นักเรียนไม่สนใจฟังครู และไม่ตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมาย</p> <p>ข. นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนในห้อง</p> <p>ค. นักเรียนเป็นคนเก็บตัว ไม่กล้าแสดงออก</p> <p>ง. นักเรียนไม่มีระเบียบวินัย</p>	<p>วิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในองค์กรและการจัดการเรียนการสอนได้</p>				
<p>7. ครูควรปฏิบัติตามข้อใดเพื่อให้ นักเรียนไว้วางใจ</p> <p>ก. เล่าประวัติของตนเองให้นักเรียนฟังอย่างละเอียด</p> <p>ข. สอนเสริมหลังเลิกเรียนทุกวัน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์</p> <p>ค. ถามถึงเรื่องส่วนตัวและครอบครัวของนักเรียนให้ละเอียดเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา</p> <p>ง. หาเวลาอยู่กับนักเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และเปิดใจรับฟังปัญหาของนักเรียนให้มากที่สุด</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความไว้วางใจ</b>					
<p>8. วิธีที่ดีที่สุดซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจในการจัดการเรียนการสอนของครู คือข้อใด</p> <p>ก. ครูเสนอปัญหาต่อผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไข</p> <p>ข. ครูจัดหาสื่อการสอนที่มีคุณภาพ</p> <p>ค. ครูเตรียมการสอนให้แม่นยำ</p> <p>ง. ครูเข้าสอนเต็มเวลา</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้</p>				
<p>9. องค์ประกอบสำคัญที่ครูควรคำนึงถึงในการสร้างความไว้วางใจคือข้อใด</p> <p>ก. ความรัก</p> <p>ข. ความมีวินัย</p> <p>ค. ความซื่อตรง</p> <p>ง. ความสามัคคี</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการ เรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความไว้วางใจ</b>					
<p>10. การสร้างความไว้วางใจในชั้นเรียน วิธีใดเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. สร้างแบบวัดความไว้วางใจของ นักเรียน</p> <p>ข. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นการทำงานเป็นทีม</p> <p>ค. มอบหมายให้นักเรียนทำรายงาน เรื่องความไว้วางใจ</p> <p>ง. ให้นักเรียนเปิดเผยความลับของ ตนเองให้เพื่อน ๆ ในห้องฟัง</p>	<p>กำหนด วิธีการ ส่งเสริม และพัฒนา ความ ไว้วางใจให้ เกิดขึ้นใน องค์กรและ ในการ จัดการ เรียนการ สอนได้</p>				
<b>ความเคารพ</b>					
<p>11. ถ้าครูต้องการให้นักเรียนเคารพ ควรปฏิบัติตามข้อใด</p> <p>ก. ใส่เสื้อผ้าราคาแพงมาสอนทุกวัน</p> <p>ข. ยกมือไหว้วันนักเรียนก่อนทุกครั้ง ที่ พบกัน</p> <p>ค. ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน ยากจน</p> <p>ง. พุดจาสุภาพ ยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น</p>	<p>อธิบาย หลักการ ของความ เคารพได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความเคารพ</b>					
<p>12. พฤติกรรมของนักเรียนข้อใดที่แสดงออกถึงความเคารพครูได้ชัดเจนที่สุด</p> <p>ก. ยืนตรงแล้วยกมือไหว้ครูด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มทุกครั้งที่พบกัน</p> <p>ข. ส่งการบ้านที่ครบรอบหมายตรงเวลาทุกครั้ง</p> <p>ค. ก้มหน้าก้มตาเรียนหนังสือโดยไม่สบตาครู</p> <p>ง. เอาเรื่องของเพื่อนมาเล่าให้ครูฟัง</p>	อธิบายหลักการของความเคารพได้				
<p>13. ข้อใดไม่ใช่หลักการสร้างความเคารพ</p> <p>ก. เสียสละ</p> <p>ข. ให้เกียรติผู้อื่น</p> <p>ค. สุภาพ อ่อนน้อม</p> <p>ง. ยอมรับความคิดเห็นต่าง</p>	อธิบายหลักการของความเคารพได้				
<p>14. ข้อใดคือปัญหาด้านความเคารพในองค์กร</p> <p>ก. บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>ข. องค์กรขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน</p> <p>ค. บุคลากรบรรจุใหม่ไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอาวุโส</p> <p>ง. ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน</p>	วิเคราะห์ปัญหาด้านความเคารพที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้				



ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความเคารพ</b>					
15. ถ้านักเรียนไม่เคารพครู จะเป็นอย่างไร ก. นักเรียนทะเลาะกับครู ข. นักเรียนศึกษาด້วยตนเอง ค. นักเรียนไม่ยอมเรียนวิชาที่ครูสอน ง. ครูใช้เทคโนโลยีในการสอนมากขึ้น	วิเคราะห์ ปัญหาด้าน ความเคารพที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและใน การจัดการ เรียนการสอน ได้				
16. ถ้าครูทราบว่านักเรียนไม่ให้ความเคารพ ตนเอง ครูจะแก้ปัญหาอย่างไร ก. วิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเอง แล้วปรับปรุง ข. เรียกนักเรียนมาต่อว่าแล้วบอกข้อดีของ ตนเอง ค. เปลี่ยนครูคนอื่นมาสอนนักเรียนห้องนี้ ง. หักคะแนนนักเรียนทุกคนที่ไม่เคารพ	วิเคราะห์ ปัญหาด้าน ความเคารพที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและใน การจัดการ เรียนการสอน ได้				
17. นโยบายของผู้บริหารข้อใดที่ส่งเสริมให้ เกิดความเคารพในองค์กร ก. การสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าตาม ความอาวุโสและประสบการณ์การทำงาน ในองค์กร ข. สวัสดิการทางด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ค. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเทียบเท่า สากล ง. ให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกคน	กำหนด วิธีการ ส่งเสริม และ พัฒนาให้เกิด ความเคารพ ในองค์กรและ ห้องเรียนได้				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความเคารพ</b>					
<p>18. ครูมีวิธีการพัฒนาตนเองอย่างไรให้นักเรียนเคารพ</p> <p>ก. ฝึกไหว้ให้ถูกวิธีและสวยงาม</p> <p>ข. ทำความเคารพนักเรียนทุกครั้งที่พบกัน</p> <p>ค. เสริมความงามของตนเองให้ดูสวยงามอยู่เสมอ</p> <p>ง. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความเคารพในองค์กรและห้องเรียนได้</p>				
<p>19. บุคคลในข้อใดควรเคารพมากที่สุด</p> <p>ก. ครูพรเป็นคนใจเย็น ทำงานช้า ๆ เนิบ ๆ</p> <p>ข. ครูนิคเป็นคนพูดเพราะ แต่งกายสุภาพ</p> <p>ค. ครูน้อยเป็นคนตรงไปตรงมา พูดเสียงดังไม่สนใจใคร</p> <p>ง. ครูแมนเป็นคนเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อว่าความคิดของตนเองถูกต้องที่สุด</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความเคารพในองค์กรและห้องเรียนได้</p>				
<p>20. ข้อใดไม่ใช้การส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำด้านความเคารพ</p> <p>ก. สร้างวัฒนธรรมการไหว้ทักทายกัน</p> <p>ข. การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม</p> <p>ค. นโยบายประหยัดของผู้อำนวยการเพื่อลดค่าใช้จ่าย</p> <p>ง. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือนักเรียน ไม่ดูถูกแบ่งพรรคแบ่งพวก</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความเคารพในองค์กรและห้องเรียนได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความยุติธรรม</b>					
21. ความยุติธรรมหมายถึงข้อใด ก. การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง ข. ความรู้สึกดีต่อการแข่งขัน ค. การตัดสินผลการแข่งขัน ง. การเชื่อมั่นในความจริง	อธิบายหลักการ สร้าง ความ ยุติธรรมได้				
22. ความยุติธรรมเกี่ยวข้องกับข้อใด มากที่สุด ก. การสื่อสาร ข. การปรับตัว ค. การตัดสินใจ ง. การให้เกียรติ	อธิบายหลักการ สร้าง ความ ยุติธรรมได้				
23. หลักการข้อใดทำให้เกิดความ ยุติธรรม ก. ใช้หลักความจริง ข. เป็นกลางและถูกต้อง ค. มีเหตุผลและเชื่อถือได้ ง. มีความครบถ้วนและชัดเจน	อธิบายหลักการ สร้าง ความ ยุติธรรมได้				
24. ข้อใดคือปัญหาที่เกิดจากความไม่ ยุติธรรมของครู ก. นักเรียนขาดความเชื่อมั่น ในตัวครู ข. นักเรียนทะเลาะวิวาทในชั้นเรียน ค. นักเรียนสอบไม่ผ่าน ง. นักเรียนไม่เข้าเรียน	วิเคราะห์ปัญหา ด้านความ ยุติธรรมที่ เกิดขึ้นในองค์กร และในการ จัดการเรียนการ สอนได้				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ความยุติธรรม					
<p>24. ข้อใดคือปัญหาที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมของคุณ</p> <p>ก. นักเรียนขาดความเชื่อมั่นในตัวครู</p> <p>ข. นักเรียนทะเลาะวิวาทในชั้นเรียน</p> <p>ค. นักเรียนสอบไม่ผ่าน</p> <p>ง. นักเรียนไม่เข้าเรียน</p>	<p>วิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้</p>				
<p>25. พฤติกรรมใดของคุณที่จะก่อให้เกิดปัญหาด้านความยุติธรรม</p> <p>ก. ชมเชยนักเรียนทุกคนที่ทำความดีแม้จะเป็นเด็กกลุ่มที่มีปัญหา</p> <p>ข. กำหนดระเบียบของห้องเรียนจากการยอมรับของทุกคนในชั้นเรียน</p> <p>ค. ห้ามนักเรียนทุกคนละเมิดกฎระเบียบของห้อง</p> <p>ง. ห้ามนักเรียนที่เรียนอ่อนแสดงความคิดเห็นเพราะจะได้ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสม</p>	<p>วิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความยุติธรรม</b>					
<p>26. ปัญหาด้านความยุติธรรมข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนการสอน</p> <p>ก. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>ข. นักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตรวจการบ้าน</p> <p>ค. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจัดคาบสอน</p> <p>ง. นักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการสอบ</p>	วิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้				
<p>27. ครูจะสร้างความยุติธรรมให้เกิดในชั้นเรียนได้อย่างไร</p> <p>ก. ปฏิบัติต่อนักเรียนโดยยึดฐานะของนักเรียนเป็นหลัก</p> <p>ข. จัดกิจกรรมแข่งขันในชั้นเรียนบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจ</p> <p>ค. ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล</p> <p>ง. แยกกลุ่มนักเรียนเก่ง ปานกลาง และอ่อน แล้วปฏิบัติต่อนักเรียนแต่ละกลุ่มตามระดับความสามารถ</p>	กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความยุติธรรม</b>					
28. วิธีการใดส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม ก. ฝึกคิดและตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ข. ฝึกแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการเดิมซ้ำ ๆ ค. ฝึกสอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย ง. ฝึกพูดให้คล่องแคล่วน่าเชื่อถือ	กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม				
29. ครูในข้อใดมีภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม ก. ครูแก้ปัญหาคความจริงเสมอ ข. ครูถามเลือกหัวหน้าห้องด้วยตนเอง ค. ครูกึ่งให้คะแนนนักเรียนตามเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ง. ครูกำมอบหมายให้หัวหน้าชั้นมีสิทธิแจ้งปัญหาของห้องแต่เพียงผู้เดียว	กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม				
30. ข้อใดไม่ใช้การส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม ก. ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค ข. ส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ค. ส่งเสริมให้สามารถเข้าถึงข่าวสารได้อย่างทั่วถึง ง. ส่งเสริมการพัฒนาการคิดอย่างเป็นกระบวนการ เป็นกลาง และถูกต้อง	กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม				

ข้อคำถาม	ผลการ เรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
31. ความรับผิดชอบมีความสำคัญ อย่างไร ก. ทำให้งานสำเร็จ ข. ทำให้งานก้าวหน้า ค. ทำให้งานพัฒนาสู่สากล ง. ทำให้งานได้รับการยอมรับ	อธิบาย หลักการ สร้าง ความ รับ ผิด ชอบ ได้				
32. ข้อใดไม่ใช่ตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบ ก. มุ่งมั่นในผลงาน ข. มีเป้าหมายที่ชัดเจน ค. มีคณะทำงานจำนวนมาก ง. ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน	อธิบาย หลักการ สร้าง ความ รับ ผิด ชอบ ได้				
33. หลักการสำคัญของ ความรับผิดชอบคือข้อใด ก. การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ที่ประสบผลสำเร็จ ข. การยอมรับหน้าที่และนำไป ปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิด และชอบ ค. การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมายโดยไม่เกี่ยวข้องกับผลของ งานที่ตามมา ง. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป้าหมายให้ชัดเจนและปฏิบัติ เรื่อย ๆ ไม่มีกำหนดเวลา	อธิบาย หลักการ สร้าง ความ รับ ผิด ชอบ ได้				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
34. ข้อใดเป็นปัญหาด้านความ รับผิดชอบ ก. ครูมาทำงานสาย ข. ครูสอนไม่ตรงเอก ค. นักเรียนไม่เข้าใจบทเรียน ง. ผู้บริหารขาดคุณสมบัติ	วิเคราะห์ปัญหา ด้านความ รับผิดชอบที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและใน การจัดการ เรียนการสอน ได้				
35. ปัญหาความรับผิดชอบใดส่งผล ต่อการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด ก. โรงเรียนสกปรก ข. ครูไม่เข้าสอน ค. นักเรียนทำงานไม่เสร็จ ง. นักเรียนขาดเรียน	วิเคราะห์ปัญหา ด้านความ รับผิดชอบที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและใน การจัดการ เรียนการสอน ได้				
36. ถ้านักเรียนไม่ส่งการบ้าน ครูจะ แก้ปัญหาอย่างไร เหมาะสมที่สุด ก. ทำโทษนักเรียนที่ไม่ส่งการบ้าน ข. ชมเชยนักเรียนที่ส่งการบ้าน ค. มอบหมายงานใหม่ที่ยากขึ้นและ มากขึ้นให้นักเรียนเซ็ดหลาย ง. สอบถามสาเหตุของปัญหา แล้วแก้ไขจากต้นเหตุ	วิเคราะห์ปัญหา ด้านความ รับผิดชอบที่ เกิดขึ้นใน องค์กรและใน การจัดการ เรียนการสอน ได้				



ข้อความคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
<p>37. ครูในข้อใดควรได้รับการยกย่องในด้านความรับผิดชอบต่อมากที่สุด</p> <p>ก. ครูสมพรบริจาคเงินให้โรงเรียน</p> <p>ข. ครูสมศรีเป็นคนสุภาพอ่อนน้อม</p> <p>ค. ครูสมนึกนำเสนองานได้ยอดเยี่ยมกว่าใคร ๆ</p> <p>ง. ครูสมหวังยอมรับและแก้ไขผลงานที่ผิดพลาด</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้นได้</p>				
<p>38. ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาครูให้มีความรับผิดชอบต่อหัวหน้าข้อใด</p> <p>ก. ให้การชมเชยครูที่มาทำงานตรงเวลา</p> <p>ข. มอบรางวัลแก่ครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอน</p> <p>ค. มอบอนุโมทนาบัตรแก่ครูที่ให้ทุนการศึกษานักเรียน</p> <p>ง. พิจารณาความดีความชอบให้ครูที่ทำงานประสบผลสำเร็จ</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้นได้</p>				
<p>39. ครูมีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรับผิดชอบต่อหัวหน้าข้อใด</p> <p>ก. เลือกปฏิบัติงานเฉพาะที่ตรงกับความถนัด</p> <p>ข. ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนด้วยความมุ่งมั่น</p> <p>ค. ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ง. พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้นได้</p>				

ข้อคำถาม	ผลการเรียนรู้	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
<p>40. ครูสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรับผิดชอบได้อย่างไร</p> <p>ก. สอนให้นักเรียนไหว้พระสวดมนต์ทุกเช้า</p> <p>ข. จัดกิจกรรมให้นักเรียนสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>ค. ครูปรับปรุงแผนการสอนของตนเองให้น่าสนใจขึ้น</p> <p>ง. มอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภายใต้การกำกับติดตามของครู</p>	<p>กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้</p>				

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นแบบประเมิน  
การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม  
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในแบบสอบถาม  
พฤติกรรมกรปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม  
แต่ละข้อว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย  
✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+ 1 หมายถึง เห็นด้วย  
0 หมายถึง ไม่แน่ใจ  
-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อที่	รายการ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<b>ความไว้วางใจ</b>				
1	ทำตามสิ่งที่เคยบอกไว้ว่าจะทำ				
2	ให้คำปรึกษานักเรียนและเพื่อนร่วมงาน				
3	อยู่ต่อหลังเลิกเรียนเพื่อสอนเสริมให้นักเรียนที่ เรียนอ่อน				
4	ปกป้อง และแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนด้วยเหตุผล				
5	ยอมรับว่าตนเองพูดโกหก				
6	เก็บความลับของคนอื่น				
7	ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ไม่ลังเล				
8	ปฏิบัติงานสำเร็จ ลุ่่วงตามวัตถุประสงค์				

ข้อที่	รายการ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	สอนนักเรียนด้วยความชำนาญ จดจำเนื้อหาได้ อย่างแม่นยำ				
10	ให้คำแนะนำนักเรียนและเพื่อนร่วมงานได้อย่าง ถูกต้อง				
	<b>ความเคารพ</b>				
11	แสดงความเคารพผู้อาวุโสกว่า				
12	ยกมือไหว้และรับไหว้ เมื่อทักทายกัน				
13	แต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ				
14	พูดจาสุภาพกับทุกคน				
15	แสดงกิริยาอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโส หรือคุณวุฒิ สูงกว่า				
16	ยืนตรงเมื่อได้ยินเพลงชาติ หรือเพลงสรรเสริญ พระบารมี				
17	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ถึงแม้จะอาวุโส น้อยกว่า				
18	ยอมรับมติที่ประชุม				
19	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงาน				
20	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู				
	<b>ความยุติธรรม</b>				
21	เอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ				
22	ให้คะแนนนักเรียนตามเกณฑ์การประเมินอย่าง ชัดเจน				
23	คิดอย่างถี่ถ้วนทุกครั้งก่อนตัดสินใจ				
24	แจ้งแนวทางการวัดผลการเรียนให้นักเรียน ทราบก่อนเรียนทุกครั้ง				

ข้อที่	รายการ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
25	ชมเชยนักเรียนทุกคนที่ทำความดี และทำโทษนักเรียนทุกคนที่ทำผิดอย่างเหมาะสม ไม่มียกเว้น				
26	กำหนดระเบียบของห้องเรียนจากการยอมรับของทุกคนในชั้นเรียน				
27	สอบสวนด้วยเหตุผลทุกครั้งเมื่อมีกรณีพิพาท				
28	เปิดโอกาสให้นักเรียนชี้แจงเหตุผลทุกฝ่าย เมื่อเกิดการพิพาทในชั้นเรียน ก่อนครูจะตัดสินใจ				
29	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม				
30	ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน				
	<b>ความรับผิดชอบ</b>				
31	เข้าสอนตรงเวลา				
32	ส่งงานทันตามกำหนด				
33	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน				
34	เข้าสอนนักเรียนทุกครั้ง				
35	มอบหมายงานนักเรียนเมื่อมีเหตุให้ไม่สามารถเข้าสอนได้				
36	แจ้งผู้บริหารกรณีที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้				
37	กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน				
38	ยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าด้านบวกหรือด้านลบ				
39	ยินดีแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง				
40	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

( ..... )

ตำแหน่ง .....

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นแบบสอบถาม**  
**ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำ**  
**เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม**  
**สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ หลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดนครพนม แต่ละข้อว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เมื่อ พิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การ พิจารณา ดังนี้

+ 1 หมายถึง เห็นด้วย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<b>ด้านเนื้อหา</b>				
1	เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม				
2	ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา				
3	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา				
4	เนื้อหา มีสาระและประโยชน์ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้				
	<b>ด้านกิจกรรมการอบรม</b>				
5	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม				
6	ขั้นตอนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม				
7	ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม				

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	บรรยากาศการอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้				
9	กิจกรรมการอบรมน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ				
10	ผู้เข้าอบรมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่				
11	กิจกรรมการอบรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม				
	<b>ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม</b>				
12	รูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรมหลากหลาย				
13	กิจกรรมการอบรมสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์				
	<b>ด้านวิทยากร</b>				
14	การบริหารเวลาของวิทยากร				
15	วิทยากรนำเสนอเนื้อหาสาระครบถ้วนและน่าสนใจ				
	<b>ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม</b>				
16	สื่อและอุปกรณ์มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการอบรม				
17	สื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน				
18	สื่อและอุปกรณ์มีความพร้อมต่อการใช้งาน				
	<b>ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>				
19	วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ กิจกรรมการอบรม				
20	การวัดและประเมินผลเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

( ..... )

## ภาคผนวก ง

### สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน
2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
3. ดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
4. ดัชนีความสอดคล้อง แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
5. ดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม





ตาราง 12 ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน

ข้อ	รายการประเมิน ความสอดคล้อง	กรรมการคนที่					รวม	$\bar{X}$	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาสาระหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับการวัดผลและประเมินผล	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
6	เนื้อหาสาระหลักสูตรกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ขอบเขตของเนื้อหาสาระกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับสื่อประกอบการอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
10	กิจกรรมการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
เฉลี่ยรวม								0.92	สอดคล้อง

ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/ คน

รายการประเมิน	กรรมการคนที่					รวม	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
	1	2	3	4	5				
<b>1. เนื้อหา</b>									
1.1 เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	5	4	5	4	5	23	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมาย	4	5	5	3	4	21	4.20	0.84	มาก
1.3 การแบ่งหมวดหมู่ของ เนื้อหา	4	5	5	4	4	22	4.40	0.55	มาก
<b>2. จุดมุ่งหมาย</b>									
2.1 สอดคล้องกับเนื้อหา การอบรม	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ภาษาที่ใช้ชัดเจนเข้าใจง่าย	5	5	4	4	4	22	4.40	0.55	มาก
2.3 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการ วัดได้อย่างชัดเจน	5	3	5	4	4	21	4.20	0.84	มาก
<b>3. การจัดกิจกรรมการอบรม</b>									
3.1 ได้รับความสนใจของ นักเรียน	4	5	5	4	3	21	4.20	0.84	มาก
3.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์ การอบรม	5	4	4	5	5	23	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 สอดคล้องและเหมาะสม กับเนื้อหา	5	5	4	5	4	23	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 กิจกรรมการอบรมเป็นไป ตามลำดับขั้นตอน	4	5	5	4	4	22	4.40	0.55	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน	กรรมการคนที่					รวม	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
	1	2	3	4	5				
<b>4. การประเมินผล</b>									
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์ การอบรม	5	5	4	5	4	23	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 วัดได้ครอบคลุมเนื้อหา การอบรม	4	5	4	4	3	20	4.00	0.71	มาก
<b>สรุป</b>						<b>22</b>	<b>4.40</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.50 – 5.00      คะแนน      เหมาะสมมากที่สุด

3.50 – 4.49      คะแนน      เหมาะสมมาก

2.50 – 3.49      คะแนน      เหมาะสมปานกลาง

1.50 – 2.49      คะแนน      เหมาะสมน้อย

1.00 – 1.49      คะแนน      เหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่กำหนดว่า หลักสูตรมีคุณภาพด้านความเหมาะสม คือ มีค่าเฉลี่ยของความ  
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ตาราง 14 ดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม  
เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

คำถาม ข้อที่	กรรมการคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	1	0	1	1	0	3	0.60	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
5	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	0	1	0	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

คำถาม ข้อที่	กรรมการคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
23	0	0	1	1	1	3	0.60	สวดคล้อง
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
25	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
26	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
27	1	0	1	1	1	4	0.80	สวดคล้อง
28	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
29	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
30	1	1	1	0	0	3	0.60	สวดคล้อง
31	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
32	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
33	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
34	0	1	0	1	1	3	0.60	สวดคล้อง
35	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
36	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
37	1	1	1	0	1	4	0.80	สวดคล้อง
38	1	1	1	1	1	5	1.00	สวดคล้อง
39	1	1	0	1	1	4	0.80	สวดคล้อง
40	1	1	1	0	1	4	0.80	สวดคล้อง
	36	35	36	35	36	4.45	0.89	สวดคล้อง

ตาราง 15 ดัชนีความสอดคล้อง แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม

คำถาม ข้อที่	กรรมการคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	0	0	1	3	0.60	สอดคล้อง
6	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
7	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
15	1	1	0	0	1	3	0.60	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
22	1	1	1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
23	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 15 (ต่อ)

คำถาม ข้อที่	กรรมการคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
25	1	0	0	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
26	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
27	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
29	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
30	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
31	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
32	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
33	1	1	0	1	0	3	0.60	สอดคล้อง
34	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
35	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
36	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
37	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
38	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
39	1	0	1	1	0	3	0.60	สอดคล้อง
40	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
	36	34	34	33	34	4.28	0.86	สอดคล้อง



ตาราง 16 ดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

คำถาม ข้อที่	กรรมการคนที่					$\sum x$	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
3	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
4	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	0	1	1	1	0	3	0.60	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
13	1	0	0	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
16	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
	18	16	18	17	17	4.3	0.86	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ  
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม
2. วิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม หลังการอบรม
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม หลังการอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ระหว่างก่อนและหลังการอบรม  
จำนวน 13 รูป/ คน

คนที่	คะแนนการทดสอบ		คะแนนผลต่างของคะแนน ก่อนและหลังฝึกอบรม	
	ก่อนอบรม (40 คะแนน)	หลังอบรม (40 คะแนน)	ผลต่าง (D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	21	37	16	256
2	18	30	12	144
3	16	27	11	121
4	15	25	10	100
5	21	34	13	169
6	22	36	14	196
7	27	35	8	64
8	29	38	9	81
9	17	29	12	144
10	30	37	7	49
11	17	33	16	256
12	22	35	13	169
13	24	36	12	144
รวม	279	432	153	1893

### สรุปผลการวิเคราะห์

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมกับหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม

การอบรม	Mean	S.D.	ค่าเฉลี่ย ของ ผลต่าง	S.D. ค่าเฉลี่ย ผลต่าง	t	df	sig
ก่อนอบรม	21.46	4.93	11.77	2.77	15.3**	12	.000
หลังอบรม	33.23	4.17					

จากตาราง 18 พบว่า การทดสอบคะแนนของผู้เข้าอบรม มีคะแนนก่อนการอบรมเฉลี่ยเท่ากับ 21.46 คะแนน และมีคะแนนหลังการอบรมเฉลี่ยเท่ากับ 33.23 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนทดสอบทั้งสองครั้ง พบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม รายบุคคล

คนที่	ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายบุคคล				
	จำนวน ข้อที่ ตอบ	คะแนน รวม 200	ค่า เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	สัมประสิทธิ์การ กระจาย(% (C.V.)
1	40	177	4.43	0.59	0.13
2	40	175	4.38	0.59	0.13
3	40	171	4.28	0.68	0.16
4	40	165	4.13	0.76	0.18
5	40	176	4.40	0.59	0.13
6	40	174	4.35	0.74	0.17
7	40	176	4.40	0.55	0.12
8	40	181	4.53	0.51	0.11
9	40	171	4.28	0.78	0.18
10	40	178	4.45	0.50	0.11
11	40	172	4.30	0.65	0.15
12	40	174	4.35	0.58	0.13
13	40	179	4.48	0.55	0.12

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน

พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

จังหวัดนครพนม รายชื่อ

ด้าน ที่	ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1		ความไว้ใจ				
	1	ทำตามสิ่งที่เคยบอกไว้ว่าจะทำ	4.08	0.75	มาก	
	2	ให้คำปรึกษานักเรียนและเพื่อน ร่วมงาน	4.08	0.66	มาก	
	3	อยู่ต่อหลังเลิกเรียนเพื่อสอน เสริมให้นักเรียนที่เรียนอ่อน	4.15	0.66	มาก	
	4	ปกป้อง และแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนด้วยเหตุผล	3.85	0.69	มาก	
	5	ยอมรับว่าตนเองพูดโกหก	4.00	0.77	มาก	
	6	เก็บความลับของคนอื่น	4.00	0.48	มาก	
	7	ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ไม่ลังเล	3.92	0.60	มาก	
	8	ปฏิบัติงานสำเร็จ สล່วงตาม วัตถุประสงค์	3.77	0.64	มาก	
	9	สอนนักเรียนด้วยความชำนาญ จดจำเนื้อหาได้อย่างแม่นยำ	4.23	0.51	มาก	
	10	ให้คำแนะนำนักเรียนและเพื่อน ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง	4.00	0.65	มาก	
		รวมค่าเฉลี่ย	4.01	0.64	มาก	3



ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน ที่	ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมา ย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
2	ความเคารพ					
	11	แสดงความเคารพผู้อาวุโสกว่า	4.15	0.78	มาก	
	12	ยกมือไหว้และรับไหว้ เมื่อ ทักทายกัน	4.00	0.51	มาก	
	13	แต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ	3.92	0.85	มาก	
	14	พูดจาสุภาพกับทุกคน	4.00	0.63	มาก	
	15	แสดงกิริยาอ่อนน้อมต่อผู้ อาวุโส หรือคุณวุฒิสองกว่า	3.92	0.60	มาก	
	16	ยืนตรงเมื่อได้ยินเพลงชาติ หรือเพลงสรรเสริญพระบารมี	4.15	0.66	มาก	
	17	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ถึงแม้จะอาวุโสน้อยกว่า	4.08	0.52	มาก	
	18	ยอมรับมติที่ประชุม	4.00	0.77	มาก	
	19	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ หน่วยงาน	4.15	0.52	มาก	
	20	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.00	0.63	มาก	
		รวมค่าเฉลี่ย	4.04	0.64	มาก	2
3	ความยุติธรรม					
	21	เอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.31	0.51	มาก	
	22	ให้คะแนนนักเรียนตามเกณฑ์ การประเมินอย่างชัดเจน	3.92	0.63	มาก	

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน ที่	ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	23	คิดอย่างถี่ถ้วนทุกครั้งก่อน ตัดสินใจ	4.23	0.52	มาก	
	24	แจ้งแนวทางการวัดผลการ เรียนให้นักเรียนทราบก่อน เรียนทุกครั้ง	4.08	0.65	มาก	
	25	ชมเชยนักเรียนทุกคนที่ทำ ความดี และทำโทษนักเรียนทุก คนที่ทำผิดอย่างเหมาะสม ไม่มี ยกเว้น	4.08	0.63	มาก	
	26	กำหนดระเบียบของห้องเรียน จากการยอมรับของทุกคนใน ชั้นเรียน	3.85	0.55	มาก	
	27	สอบสวนด้วยเหตุผลทุกครั้ง เมื่อมีกรณีพิพาท	4.00	0.65	มาก	
	28	เปิดโอกาสให้นักเรียนชี้แจง เหตุผลทุกฝ่าย เมื่อเกิดการ พิพาทในชั้นเรียน ก่อนครูจะ ตัดสินใจ	4.08	0.65	มาก	
	29	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดง ความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม	4.00	0.48	มาก	
	30	ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่า เทียมกัน	4.00	0.77	มาก	
		รวมค่าเฉลี่ย	4.06	0.60	มาก	1

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน ที่	ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
4		ความรับผิดชอบ				
	31	เข้าสอนตรงเวลา	3.92	0.60	มาก	
	32	ส่งงานทันตามกำหนด	4.08	0.52	มาก	
	33	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างครบถ้วน	4.15	0.52	มาก	
	34	เข้าสอนนักเรียนทุกครั้ง	4.15	0.66	มาก	
	35	มอบหมายงานนักเรียนเมื่อมี เหตุให้ไม่สามารถเข้าสอนได้	3.77	0.69	มาก	
	36	แจ้งผู้บริหารกรณีที่ไม่สามารถ มาปฏิบัติงานได้	4.23	0.52	มาก	
	37	กำหนดเป้าหมายการทำงาน อย่างชัดเจน	3.92	0.60	มาก	
	38	ยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ไม่ ว่าด้านบวกหรือด้านลบ	3.69	0.64	มาก	
	39	ยินดีแก้ไขข้อบกพร่องของ ตนเอง	3.92	0.75	มาก	
	40	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.08	0.78	มาก	
		รวมค่าเฉลี่ย	3.99	0.63	มาก	4
		ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.63	มาก	

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ จังหวัดนครพนม รายบุคคล

คนที่	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ รายบุคคล				
	จำนวน ข้อที่ ตอบ	คะแนน รวม 100	ค่า เฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	สัมประสิทธิ์การ กระจาย(% (C.V.)
1	20	88	4.40	0.60	7.33
2	20	86	4.30	0.66	6.52
3	20	92	4.60	0.50	9.20
4	20	87	4.35	0.59	7.37
5	20	93	4.65	0.49	9.49
6	20	92	4.60	0.50	9.20
7	20	90	4.50	0.61	7.38
8	20	89	4.45	0.51	8.73
9	20	91	4.55	0.60	7.58
10	20	93	4.65	0.49	9.49
11	20	91	4.55	0.51	8.92
12	20	93	4.65	0.49	9.49
13	20	90	4.50	0.61	7.38

ตาราง 22 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม ราชดำเนิน

ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
<b>ด้านเนื้อหา</b>					
1	เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการอบรม	4.54	0.52	มากที่สุด	
2	ความเหมาะสมในการจัด เรียงลำดับเนื้อหา	4.46	0.52	มาก	
3	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ใน เนื้อหา	4.54	0.52	มากที่สุด	
4	เนื้อหาสาระและประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.69	0.48	มากที่สุด	
	รวมค่าเฉลี่ย	4.56	0.50	มากที่สุด	2
<b>ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม</b>					
5	ระยะเวลาในการอบรมมีความ เหมาะสม	4.46	0.66	มาก	
6	ขั้นตอนการฝึกอบรมมีความ เหมาะสม	4.38	0.65	มาก	
7	ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรม	4.77	0.44	มากที่สุด	
8	บรรยากาศการอบรมเอื้อต่อ การเรียนรู้	4.31	0.48	มาก	
9	กิจกรรมการอบรมน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ	4.38	0.51	มาก	

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
10	ผู้เข้าอบรมมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.85	0.38	มากที่สุด	
11	กิจกรรมการอบรมส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม	4.62	0.51	มากที่สุด	
12	รูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรม หลากหลาย	4.23	0.60	มาก	
13	กิจกรรมการอบรมสามารถทำให้ ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ตาม วัตถุประสงค์	4.62	0.51	มากที่สุด	
	รวมค่าเฉลี่ย	4.51	0.55	มากที่สุด	3
<b>ด้านวิทยากร</b>					
14	การบริหารเวลาของวิทยากร	4.38	0.65	มาก	
15	วิทยากรนำเสนอเนื้อหาสาระ ครบถ้วนและน่าสนใจ	4.46	0.52	มาก	
	รวมค่าเฉลี่ย	4.42	0.58	มาก	4
<b>ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการ อบรม</b>					
16	สื่อและอุปกรณ์มีความเหมาะสม กับกิจกรรมการอบรม	4.31	0.75	มาก	
17	สื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อ การใช้งาน	4.69	0.48	มากที่สุด	
18	สื่อและอุปกรณ์มีความพร้อมต่อ การใช้งาน	4.15	0.55	มาก	
	รวมค่าเฉลี่ย	4.38	0.63	มาก	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปร ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
<b>ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>					
19	วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และ กิจกรรม การอบรม	4.85	0.38	มากที่สุด	
20	การวัดและประเมินผลเป็นไปตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อตกลงที่ กำหนดไว้ล่วงหน้า	4.69	0.48	มากที่สุด	
	รวมค่าเฉลี่ย	4.77	0.43	มากที่สุด	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.55	มากที่สุด	

ภาคผนวก ฉ

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

จังหวัดนครพนม







**หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**  
**ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม**  
**สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

จัดทำโดย  
พระมานิต ธรรมทินโน  
นักศึกษาศรีอริยาโศภิต



สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ปีการศึกษา 2562



## คำนำ

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังเกตมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังเกตมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนมให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารชั้นเรียน หากครูมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ก็เชื่อว่านักเรียนจะให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังมุ่งหวังให้หลักสูตรดังกล่าวเป็นต้นแบบให้กับผู้ที่สนใจนำไปใช้และพัฒนาต่อไป

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรการฝึกอบรมฉบับนี้ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาตรวจสอบเสนอแนะ จนเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

พระมานิต ธรรมทินโน

## สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	1
เนื้อหาของหลักสูตร.....	1
กิจกรรมการเรียนรู้.....	2
การวัดผลและประเมินผล.....	3
ข้อเสนอแนะการใช้หลักสูตรและคำชี้แจงก่อนการอบรม.....	4
กำหนดการฝึกอบรม.....	5
โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้.....	7
หน่วยการเรียนรู้หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม.....	10
หน่วยที่ 1 ความไว้วางใจ.....	11
หน่วยที่ 2 ความเคารพ.....	28
หน่วยที่ 3 ความยุติธรรม.....	44
หน่วยที่ 4 ความรับผิดชอบ.....	58
แบบประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร.....	75
แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	77
แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	84
แบบสอบถามความพึงพอใจ.....	87
บรรณานุกรม.....	89

**หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม**

\*\*\*\*\*

**จุดมุ่งหมายของหลักสูตร**

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงขึ้น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรม

**เนื้อหาสาระของหลักสูตร**

เนื้อหาสาระของหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีโครงสร้าง องค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรม 24 ชั่วโมง (4 วัน) ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความไว้วางใจ ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ
  - 1.2 หลักการสร้าง ความไว้วางใจ
  - 1.3 ปัญหาด้านความไว้วางใจ
  - 1.4 วิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจ
2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความเคารพ ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - 2.1 ความหมายและความสำคัญของความเคารพ
  - 2.2 ปัญหาด้านความเคารพ
  - 2.3 คุณลักษณะของผู้ที่ควรให้การเคารพ
  - 2.4 วิธีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความยุติธรรม ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - 3.1 ความหมายของความยุติธรรมและการเข้าถึงความยุติธรรม
  - 3.2 หลักการสร้าง ความยุติธรรม

- 3.3 ปัญหาที่เกิดจากการไม่ยุติธรรม
- 3.4 แนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม
- 4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความรับผิดชอบ ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - 4.1 ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ
  - 4.2 หลักการสร้างความรับผิดชอบ
  - 4.3 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ
  - 4.4 วิธีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบ

### กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และเกิดการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่วิทยากรเป็นผู้อธิบาย ชี้แจงเสนอข้อมูลตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา โดยใช้สื่อหรือสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น ไมโครโฟน รูปภาพ CD DVD โปรแกรม Power point เอกสาร เป็นต้น โดยมีแผนการบรรยายเป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ซักถามในตอนท้าย

2. การระดมสมอง (Brainstroming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เกิน 5 คน ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเสรี โดยไม่คำนึงถึงความคิดที่เสนอจะถูกหรือผิด ความคิดหรือข้อเสนอแนะทุกอย่างจะถูกจดบันทึกไว้ แล้วจึงวิเคราะห์หรือประเมินค่าของความคิดเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องนั้น ๆ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ เวลาในการแสดงความคิดเห็นไม่เกิน 10 นาที และเวลาทั้งหมดรวมทั้งสรุปไม่เกิน 1 ชั่วโมง

3. การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ สัมผัสความเป็นจริงด้วยตนเอง

4. การนำเสนอ (Presentation) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ถ่ายทอดความคิดเห็นของตนเองและกลุ่มหลังจากการระดมสมองและการฝึกปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มอื่น ๆ จากนั้นจึงร่วมกันสรุปความรู้ให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเนื้อหาตรงกันทั้งหมด

## การวัดผลและประเมินผล

กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล โดยวัดผลด้านความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน ดังนี้

1. ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ก่อนและหลังเรียน เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ภายใต้อกรอบเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ

2. ใช้แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้เข้าอบรม หลังการอบรม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert โดยประเมินทักษะ 4 ด้าน รวม 40 ข้อ ดังนี้

1) ความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ (1) มีความซื่อตรง (2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ (3) มีความสามารถในการพยากรณ์ (4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ (5) ให้โอกาสแก่ผู้ตามในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2) ความเคารพ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ (1) ความสุภาพ (2) การให้เกียรติ (3) ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้อื่น

3) ความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ (1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ (2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

4) ความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ (1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (2) มุ่งมั่นในผลงาน (3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน (5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน (6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

3. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการอบรม หลังเสร็จสิ้นการอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert โดยสอบถามความพึงพอใจ 5 ด้าน รวม 20 ข้อ ดังนี้

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 1) ด้านเนื้อหา                       | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม          | จำนวน 9 ข้อ |
| 3) ด้านวิทยากร                       | จำนวน 2 ข้อ |
| 4) ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ด้านการวัดผลและประเมินผล          | จำนวน 2 ข้อ |

## ข้อเสนอแนะการใช้หลักสูตรและคำชี้แจงก่อนการอบรม

### ข้อเสนอแนะการใช้หลักสูตร

การอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังเกต มหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม มีแนวทางในการนำ หลักสูตรไปใช้ ดังนี้

#### วิทยากร

1. ศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจอย่างละเอียด
2. เตรียมวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ สำหรับการจัดการอบรมให้พร้อม สำหรับ อุปกรณ์ เช่น เครื่องเสียง เครื่องโปรเจ็คเตอร์ ควรทดสอบก่อนใช้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงเพศ และสถานภาพของผู้เข้าอบรม โดยจัดกลุ่มให้ทุกรูป/ คน สามารถทำกิจกรรมได้ทุกกิจกรรม
4. ตรงต่อเวลา

#### ผู้เข้าอบรม

1. ตรงต่อเวลา
2. เข้าร่วมทุกกิจกรรม
3. หากเกิดข้อติดขัด สงสัย หรือไม่ได้รับความสะดวกในการอบรม ให้แจ้ง

#### วิทยากร

4. แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามทัศนคติ และประสบการณ์จริง
5. ประเมินผลงานของผู้เข้าร่วมอบรมโดยไม่มีอคติ

### คำชี้แจงก่อนการอบรม

1. เนื้อหาของการอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความไว้วางใจ, หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความเคารพ, หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความยุติธรรมและ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความรับผิดชอบ
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม จำนวน 4 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เฉพาะการเรียนรู้ใน หน่วยการเรียนรู้ ไม่รวมเวลาพักและการทำแบบทดสอบ และแบบประเมินต่างๆ
3. ขั้นตอนการอบรม ประกอบด้วย 1) ทดสอบก่อนการอบรม 2) เรียนรู้เนื้อหาและ ร่วมกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ 3) ทดสอบหลังการอบรม 4) ประเมินทักษะการปฏิบัติภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม และ 5) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้เข้าร่วมอบรม โดยไม่มีอคติ



224

## กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม จำนวน 4 วัน ใช้เวลาวันละ 6 ชั่วโมง

### วันที่ 1

เวลา 08.00 น. – 08.30 น.	ผู้เข้ารับการอบรมลงทะเบียน
เวลา 08.30 น. – 09.00 น.	วิทยากรชี้แจงแนวปฏิบัติ เนื้อหา และกิจกรรมการอบรม
เวลา 09.00 น. – 09.30 น.	ผู้เข้าอบรมทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรม
เวลา 09.30 น. – 10.30 น.	วิทยากรบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องความไว้วางใจ
เวลา 10.30 น. – 11.00 น.	กิจกรรมกลุ่มสรุปองค์ความรู้จากการฟังบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องความไว้วางใจ โดยสรุปเป็นผังความคิด
เวลา 11.00 น. – 12.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน/ฉันเพล
เวลา 12.00 น. – 12.30 น.	ผู้เข้าอบรมนำเสนอองค์ความรู้หน่วยที่ 1 เรื่องความไว้วางใจ
เวลา 12.30 น. – 14.30 น.	ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
เวลา 14.30 น. – 15.30 น.	ผู้เข้าอบรมระดมสมองกำหนดวิธีการส่งเสริมพัฒนาความไว้วางใจ
เวลา 15.30 น. – 16.30 น.	ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการระดมสมองและร่วมกันสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้มาตลอดทั้งวัน

### วันที่ 2

เวลา 09.00 น. – 09.30 น.	กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน
เวลา 09.30 น. – 10.30 น.	วิทยากรบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องความเคารพ
เวลา 10.30 น. – 11.00 น.	กิจกรรมกลุ่มสรุปองค์ความรู้จากการฟังบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องความเคารพ โดยสรุปเป็นผังความคิด
เวลา 11.00 น. – 12.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน/ฉันเพล
เวลา 12.00 น. – 12.30 น.	ผู้เข้าอบรมนำเสนอองค์ความรู้หน่วยที่ 2 เรื่องความเคารพ
เวลา 12.30 น. – 14.30 น.	ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ปัญหาด้านความเคารพ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

เวลา 14.30 น. – 15.30 น. กิจกรรมระดมสมองกำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

เวลา 15.30 น. – 16.00 น. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการระดมสมองและร่วมกันสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้มาตลอดทั้งวัน

### วันที่ 3

เวลา 09.00 น. – 09.30 น. กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน

เวลา 09.30 น. – 10.30 น. วิทยากรบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องความยุติธรรม

เวลา 10.30 น. – 11.00 น. กิจกรรมกลุ่มสรุปองค์ความรู้จากการฟังบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องความยุติธรรม โดยสรุปเป็นผังความคิด

เวลา 11.00 น. – 12.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน/ ฉันทพล

เวลา 12.00 น. – 12.30 น. ผู้เข้าอบรมนำเสนอองค์ความรู้หน่วยที่ 3 เรื่องความยุติธรรม

เวลา 12.30 น. – 14.30 น. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

เวลา 14.30 น. – 15.30 น. กิจกรรมระดมสมองกำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความยุติธรรม

เวลา 15.30 น. – 16.00 น. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการระดมสมองและร่วมกันสรุปบทเรียนที่

ได้เรียนรู้มาตลอดทั้งวัน

### วันที่ 4

เวลา 08.00 น. – 09.00 น. วิทยากรบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่องความรับผิดชอบ

เวลา 09.00 น. – 09.30 น. กิจกรรมกลุ่มสรุปองค์ความรู้จากการฟังบรรยายหน่วยการเรียนรู้

ที่ 4 เรื่องความรับผิดชอบ โดยสรุปเป็นผังความคิด

เวลา 09.30 น. – 10.00 น. ผู้เข้าอบรมนำเสนอองค์ความรู้หน่วยที่ 4 เรื่องความรับผิดชอบ

เวลา 10.00 น. – 11.00 น. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

เวลา 11.00 น. – 12.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน/ ฉันทพล

เวลา 12.00 น. – 13.00 น. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ต่อ)

226

เวลา 13.00 น. – 14.00 น.	กิจกรรมระดมสมองการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ครู
เวลา 14.00 น. – 15.00 น.	ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการระดมสมองและร่วมกันสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้มาตลอดทั้งวัน
เวลา 15.00 น. – 15.30 น.	ผู้เข้าอบรมทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ หลังการอบรม
เวลา 15.30 น. – 16.30 น.	ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินทักษะปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

## โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้

ตาราง 1 โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้	เวลา	ขอบข่ายเนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	วิธีการ/สื่อการอบรม	การวัดผล/ประเมินผล
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความไว้วางใจ	6 ชม.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ</li> <li>- หลักการสร้าง ความไว้วางใจ</li> <li>- ปัญหาด้าน ความไว้วางใจ</li> <li>- วิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปเนื้อหาและหลักการสร้างความไว้วางใจได้</li> <li>- วิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจ</li> <li>- กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจ</li> </ul>	<b>วิธีการอบรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรยาย</li> <li>- ระดมสมอง</li> <li>- ฝึกปฏิบัติ</li> <li>- นำเสนอ</li> </ul> <b>สื่อ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรม power point</li> <li>- เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์</li> <li>- ปากกาเมจิก</li> <li>- กระดาษชาร์ต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจผลงานจากการระดมสมอง</li> <li>- ประเมินการนำเสนองาน</li> <li>- สังเกตพฤติกรรมขณะปฏิบัติกิจกรรม</li> </ul>

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	เวลา	ขอบข่ายเนื้อหา	จุดประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการ/ สื่อการอบรม	การวัดผล/ ประเมินผล
หน่วยการ เรียนรู้ที่ 2 ความ เคารพ	6 ชม.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายและ ความสำคัญของ ความเคารพ</li> <li>- ปัญหาด้าน ความเคารพ</li> <li>- คุณลักษณะของ ผู้ที่ควรให้การ เคารพ</li> <li>- วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเอง ให้ผู้อื่นเคารพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปเนื้อหา เกี่ยวกับความ เคารพได้</li> <li>- วิเคราะห์ ปัญหาด้าน ความเคารพได้</li> <li>- กำหนดวิธีการ ส่งเสริม และ พัฒนาตนเองให้ ผู้อื่นเคารพได้</li> </ul>	<b>วิธีการอบรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรยาย</li> <li>- ระดมสมอง</li> <li>- ฝึกปฏิบัติ</li> <li>- นำเสนอ</li> </ul> <b>สื่อ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรม power point</li> <li>- เครื่องฉายโปร เจ็คเตอร์</li> <li>- ปากกาเมจิก</li> <li>- กระดาษชาร์ท</li> <li>- กระดาษโปสเตอร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจ ผลงานจาก การระดม สมอง</li> <li>- ประเมิน การนำเสนอ งาน</li> <li>- สังเกต พฤติกรรม ขณะปฏิบัติ กิจกรรม</li> </ul>
หน่วยการ เรียนรู้ที่ 3 ความ ยุติธรรม	6 ชม.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของ ความยุติธรรม และการเข้าถึง ความยุติธรรม</li> <li>- หลักการสร้าง ความยุติธรรม</li> <li>- ปัญหาที่เกิด จากการไม่ ยุติธรรม</li> <li>- แนวทางแก้ไข ปัญหาโดยใช้ภาวะ ผู้นำด้านความ ยุติธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปเนื้อหา เกี่ยวกับความ ยุติธรรมได้</li> <li>- อธิบาย หลักการสร้าง ความยุติธรรมได้</li> <li>- ระบุปัญหาที่ เกิดจากความไม่ ยุติธรรมในชั้น เรียนได้</li> <li>- กำหนดวิธีการ ส่งเสริม และ</li> </ul>	<b>วิธีการอบรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรยาย</li> <li>- ระดมสมอง</li> <li>- ฝึกปฏิบัติ</li> <li>- นำเสนอ</li> </ul> <b>สื่อ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรม power point</li> <li>- เครื่องฉายโปร เจ็คเตอร์</li> <li>- ปากกาเมจิก</li> <li>- กระดาษชาร์ท</li> <li>- กระดาษโปสเตอร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจ ผลงานจาก การระดม สมอง</li> <li>- ประเมิน การนำเสนอ งาน</li> <li>- สังเกต พฤติกรรม ขณะปฏิบัติ กิจกรรม</li> </ul>

228

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	เวลา	ขอบข่ายเนื้อหา	จุดประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการ/ สื่อการอบรม	การวัดผล/ ประเมินผล
			พัฒนาให้ครูมี ความยุติธรรมได้	- กระดาษโพสอิท	
หน่วยการ เรียนรู้ที่ 4 ความ รับผิดชอบ	6 ชม.	- ความหมายและ ความสำคัญของ ความรับผิดชอบ - หลักการสร้าง ความรับผิดชอบ - คุณลักษณะของ บุคคลที่มีความ รับผิดชอบ - วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเอง ให้มีความ รับผิดชอบ	- สรุปเนื้อหา เกี่ยวกับความ รับผิดชอบได้ - บอก คุณลักษณะของ บุคคลที่มีความ รับผิดชอบได้ - ระบุปัญหาที่ เกิดจากการขาด ความรับผิดชอบ - กำหนดวิธีการ ส่งเสริม และ พัฒนาให้เกิด ความรับผิดชอบ	<b>วิธีการอบรม</b> - บรรยาย - ระดมสมอง - ฝึกปฏิบัติ - นำเสนอ <b>สื่อ</b> - โปรแกรม power point - เครื่องฉายโปร เจ็คเตอร์ - ปากกาเมจิก - กระดาษชาร์ท - กระดาษโปสเตอร์ - กระดาษโพสอิท	- ตรวจ ผลงานจาก การระดม สมอง - ประเมิน การนำเสนอ งาน - สังเกต พฤติกรรม ขณะปฏิบัติ กิจกรรม

### หน่วยการเรียนรู้

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
จังหวัดนครพนม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความไว้วางใจ	ใช้เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความเคารพ	ใช้เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความยุติธรรม	ใช้เวลา 6 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความรับผิดชอบ	ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1  
ความไว้วางใจ

## หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความไว้วางใจ

### ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

\*\*\*\*\*

#### แนวคิด

ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ และได้ อย่างสอดคล้องและเหมาะสม 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ 5) ให้โอกาสแก่ผู้ตามในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

#### จุดประสงค์

1. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายหลักการสร้างความไว้วางใจได้
2. ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในองค์กรและการจัดการเรียนการสอนได้
3. ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้

#### สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ
2. หลักการสร้างความไว้วางใจ
3. ปัญหาด้านความไว้วางใจ
4. วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

#### กิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้เข้าอบรมทำแบบทดสอบก่อนเรียน
2. วิทยากรบรรยายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจโดยใช้ power point นำเสนอ (ใช้เวลา 60 นาที)



3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ให้ทุกกลุ่มเลือกผู้นำของกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มโดยผ่านความเห็นชอบของสมาชิกในกลุ่ม (ใช้เวลา 5 นาที)

4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนแผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ (ใช้เวลา 40 นาที)

5. ผู้เข้าอบรมนำเสนอเนื้อหาในแผนผังความคิดที่ละกลุ่ม (ใช้เวลา 30 นาที)

6. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรม “ไว้ใจฉันไหม” โดยให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ (เป็นเพศเดียวกัน และสถานภาพเดียวกัน) ยืนซ้อนกันให้คนที่ยืนอยู่ด้านหน้าหลับตา คนที่ยืนอยู่ด้านหลังจับไหล่หรือกอด คนที่อยู่ด้านหน้า จากนั้น คนที่อยู่ด้านหลังพาดคนที่อยู่ด้านหน้าเดินไปรอบ ๆ ห้องในทิศทางใดก็ได้ เมื่อพบกับคู่อื่น ๆ ให้คนที่อยู่ด้านหลังเปลี่ยนคู่โดยไม่ให้คนที่อยู่ด้านหน้ารู้ตัว ใช้เวลาเดินประมาณ 2 นาที วิทยากรสั่งให้คนที่อยู่ด้านหน้าลืมตาแล้วหันไปหาคู่ตนเอง ทักทายกันและเข้านั่งประจำที่ (ใช้เวลา 15 นาที)

7. ผู้เข้าอบรมแสดงความรู้สึก วิทยากรสรุปว่ากิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ ว่า “คนที่หลับตาไว้วางใจคนที่อยู่ด้านหลังจึงยอมให้พาเดินไปที่ใดก็ได้ และไว้ใจสามารถเลือกคนนำทางคนใหม่ที่นำเชื่อถือมาเปลี่ยนกับตนเองได้ ส่วนคนที่พาคู่เดินก็ไว้ใจคนที่หลับตาว่าจะเดินไปตามทางที่พาไปโดยไม่ขัดขืนหรือมีอคติ ดังนั้นทั้ง 2 คนจึงต้องไว้ใจซึ่งกันและกันจึงจะเดินไปด้วยกันได้ การเรียนการสอนในชั้นเรียนก็เช่นเดียวกัน ทั้งครูและนักเรียนต้องไว้ใจกัน การเรียนรู้จึงจะประสบผลสำเร็จ” (ใช้เวลา 10 นาที)

8. วิทยากรแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่มเท่า ๆ กัน แต่ละกลุ่มเลือกหัวหน้า 1 คน สมาชิกยืนเป็นวงกลมให้ไหล่ชิดกัน ส่วนหัวหน้ายืนอยู่ภายในวงกลม มือกอดอกไว้ เมื่อวิทยากรส่งสัญญาณ ให้หัวหน้าโน้มตัวลงหาสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มคอยรับ ให้หัวหน้าเปลี่ยนทิศทางการล้มไปเรื่อย ๆ วิทยากรสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม (ใช้เวลา 15 นาที)

9. ผู้เข้าอบรมแสดงความรู้สึก วิทยากรสรุปว่า “หากสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้า ถ้าหัวหน้ากล้าที่จะโน้มตัวล้มลงอย่างไม่ยั้ง แสดงว่าหัวหน้าไว้ใจสมาชิกในกลุ่ม หากสมาชิกในกลุ่มคอยระมัดระวัง เตรียมรับหัวหน้าตลอดเวลา แสดงว่าสมาชิกมีความห่วงใยและไว้ใจผู้เป็นหัวหน้าเช่นกัน ดังนั้น ครูจะต้องสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนห่วงใย และไว้ใจนักเรียน จึงจะทำให้ครูปกครองนักเรียนได้ (ใช้เวลา 10 นาที)

10. ผู้เข้าอบรมระดมความคิดเพื่อ เสนอปัญหาด้านความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ แล้วเขียนสรุปเป็นโปสเตอร์ (ใช้เวลา 60 นาที)

11. ผู้เข้าอบรมนำเสนอโปสเตอร์ แล้วติดโปสเตอร์ของทุกกลุ่มไว้บนผนังห้องอบรม  
ให้ผู้เข้าร่วมอบรมกลุ่มที่ไม่ได้นำเสนอได้ประเมินผลงาน (ใช้เวลา 40 นาที)

12. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน (ใช้เวลา 15 นาที)

### สื่อการฝึกอบรม

1. Power point นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความไว้วางใจ
2. เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
3. ปากกาเมจิก
4. กระดาษชาร์ท

### การวัดผล/ ประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. อธิบายหลักการสร้างความไว้วางใจได้	ตรวจผลงาน สังเกตการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินแผนผังความคิด แบบสังเกตการนำเสนองาน
2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในองค์กร และการจัดการเรียนการสอนได้	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนองาน
3. กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนองาน

แบบประเมินแผนผังความคิด

**คำชี้แจง** ให้ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น				การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์				มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด				รวม	ระดับคุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

### เกณฑ์การประเมินแผนผังความคิด

#### รายการประเมิน

1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด

#### เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ

รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น	สามารถสรุปความรู้ได้ครบและตรงประเด็นและถูกต้องทุกหัวข้อ	สามารถสรุปความรู้ได้ครบตรงประเด็นและมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	สรุปความรู้ไม่ครบทุกประเด็น	สรุปความรู้ไม่ถูกต้อง
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ และลำดับความสัมพันธ์ได้ค่อนข้างครบ	สามารถเชื่อมโยงความรู้และลำดับความสัมพันธ์ได้บ้าง	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ แต่ไม่เป็นไปตามลำดับความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด	สามารถเขียนผังความคิดได้ในรูปแบบที่ถูกต้องและสวยงาม	สามารถเขียนผังความคิดได้ถูกต้องและมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย	สามารถเขียนผังความคิดได้ และมีข้อบกพร่องเป็นบางส่วน	สามารถเขียนผังความคิดได้ แต่ขาดรูปแบบและความสวยงาม

#### คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินผลงาน

คำชี้แจง : ให้ผู้ประเมินขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตรงจุดประสงค์ที่กำหนด				มีความถูกต้องสมบูรณ์				มีความคิดสร้างสรรค์				รวม	ระดับคุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

## เกณฑ์การให้คะแนนผลงาน

ประเด็นที่ประเมิน	คะแนน			
	4	3	2	1
1. ผลงานตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนด	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกประเด็น	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์เป็นส่วนใหญ่	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์บางประเด็น	ผลงานไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
2. ผลงานมีความถูกต้องสมบูรณ์	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องครบถ้วน	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นบางประเด็น	เนื้อหาสาระของผลงานไม่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่
3. ผลงานมีความคิดสร้างสรรค์	ผลงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่และเป็นระบบ	ผลงานมีแนวคิดแปลกใหม่แต่ยังไม่เป็นระบบ	ผลงานมีความน่าสนใจ แต่ยังไม่มีความคิดแปลกใหม่	ผลงานไม่แสดงแนวคิดใหม่

## คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินการนำเสนอผลงานรายกลุ่ม

คำชี้แจง

1. ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
2. รวมคะแนนการประเมิน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้าอบรมกลุ่มที่.....ชื่อกลุ่ม.....

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ความถูกต้อง ของเนื้อหา				วิธีการ นำเสนอของ กลุ่ม				ใช้ภาษา ถูกต้อง เหมาะสม				คะแนนรวม
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

### เกณฑ์การให้คะแนน

#### ความถูกต้องของเนื้อหา

- 4 หมายถึง มีเนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์
- 3 หมายถึง มีเนื้อหาสาระค่อนข้างครบถ้วน
- 2 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์พอใช้
- 1 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

#### วิธีการนำเสนอของกลุ่ม

- 4 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานแปลกใหม่ น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดีมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดี
- 2 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ พอใช้ ลำดับเรื่องราวได้พอใช้
- 1 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานไม่น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ไม่ดี

#### ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม

- 4 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดีมาก ลำดับความได้ชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดี ลำดับความได้ดี พอใช้
- 2 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมออกเสียงได้ถูกต้องพอใช้ลำดับความได้พอเข้าใจ
- 1 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ไม่ถูกต้อง ลำดับความไม่ชัดเจน

### เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
คะแนน	4	3	2	1

### เกณฑ์การประเมินจากคะแนนรวม

10 – 12	หมายถึง	ดีมาก
7 – 9	หมายถึง	ดี
4 – 6	หมายถึง	พอใช้
1 – 3	หมายถึง	ปรับปรุง



Power point หน่วยที่ 1 ความไว้วางใจ



สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ
2. หลักการสร้างความไว้วางใจ
3. ปัญหาด้านความไว้วางใจ
4. วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ




ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ

- ความไว้วางใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัตินี้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง




**ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ**

- พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพหรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้าง




**ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ**

- ความเชื่อใจไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว และสังคมที่น่าอยู่




**ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ**

- ความเชื่อใจไว้วางใจช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่างๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน



**ความหมายและความสำคัญของความไว้วางใจ**

- ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**


• Robbins (1988) ใช้ทฤษฎีการขึ้นที่สูงบนความไว้วางใจ (Marshall et al. 1997)

- (1) ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ
- (mistrust drives out trust)



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (2) ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ
- (trust begets trust)




**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (3) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ
- (growth offer makes mistrust)



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (4) การลดขนาดองค์กรจะทดสอบระดับความไว้วางใจ
- (decline or downsizing test the highest levels of trust)



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (5) ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี  
(trust increases cohesion)



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (6) ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง  
(mistrusting groups self-distrust)



**หลักการสร้างความไว้วางใจ**

- (7) ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต  
(mistrust generally reduces productivity)



**ปัญหาด้านความไว้วางใจ**

- หากขาดความไว้วางใจกัน ก็ยากที่จะเกิด ทีมเวิร์ค
  - ถ้าขาดความไว้วางใจในสิ่งที่ตัวเองทำ คนในทีมทุกคนก็จะคอยปกป้องตัวเอง ทำหน้าที่ หรือผลงานที่ตัวเองทำ ไม่กล้าเสี่ยงแสดงความคิดเห็นเป็นประโยชน์กับทีม ไม่กล้ารับฟังหรือจะที่จะต้องยกเสียงเพื่อไปโต้แย้งหรือโต้เถียงในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ขององค์กร



### ปัญหาด้านความไว้วางใจ

- การขาดความผูกมัดในงาน
- การขาดการตรวจสอบกัน
- การปกป้องสิทธิของตัวเองโดยไม่สนใจในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร




ลิขสิทธิ์ © ราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

- 1) มีความซื่อตรง มีความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

- 2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์



วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

- 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอและได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม



วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

- 4) มีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ



วิธีการส่งเสริม และพัฒนาความไว้วางใจ

- 5) ให้โอกาสแก่ผู้ตามในการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ



\*\*\*\*\*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2  
ความเคารพ



## หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความเคารพ

### ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

\*\*\*\*\*

#### แนวคิด

ความเคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยการ แสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประกอบด้วยตัววงซึ่ง ความสุภาพ การให้เกียรติ และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความเคารพมีความสำคัญ มาก นักเรียนและครูต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้การจัดการ เรียนการสอนและการปกครองชั้นเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น ครูและนักเรียนเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ

#### จุดประสงค์

1. ผู้เข้าอบรมสามารถสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับความเคารพได้
2. ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาด้านความเคารพที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการ จัดการเรียนการสอนได้
3. ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพได้

#### สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของความเคารพ
2. ปัญหาด้านความเคารพ
3. คุณลักษณะของผู้ที่ควรให้การเคารพ ได้แก่ มีความสุภาพ ให้เกียรติตนเองและ ผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
4. วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

#### กิจกรรมการเรียนรู้

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมจับคู่ หันหน้าเข้าหากันแล้วทำกริยาดังนี้ ได้แก่ ไหว้ โด่ง คำนับ วันทยหัตถ์แบบลูกเสือ วันทยหัตถ์แบบทหาร ยืนตรง ถอนสายบัว คารวะแบบคนจีน จากนั้นวิทยากรถามผู้เข้าอบรมว่ากริยาที่แสดงออกไปทั้งหมดนั้นคนเราจะทำตอนไหน และทำ เพื่ออะไร และช่วยกันสรุปคำตอบว่า ทำเมื่อเราพบเห็นคนที่เราให้ความเคารพ และทำเพื่อ แสดงออกถึงความเชื่อ ความศรัทธา การให้เกียรติ และการยอมรับในตัวบุคคล สถานที่ หรือ วัตถุ ที่เราทำความเคารพนั้น (ใช้เวลา 15 นาที)

2. วิทยากรบรรยายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความเคารพโดยใช้ power point นำเสนอ (ใช้เวลา 50 นาที)
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน ให้ทุกกลุ่มเลือกผู้นำของกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มโดยผ่านความเห็นชอบของสมาชิกในกลุ่ม (ใช้เวลา 5 นาที)
4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนแผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความเคารพ (ใช้เวลา 30 นาที)
5. ผู้เข้าอบรมนำเสนอเนื้อหาในแผนผังความคิดที่ละกลุ่ม (ใช้เวลา 20 นาที)
6. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการขาดความเคารพซึ่งกันและกันในองค์กรและการจัดการเรียนการสอน แล้วส่งตัวแทนนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ (ใช้เวลา 40 นาที)
7. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายถึงลักษณะของบุคคลที่ควรเคารพ จากนั้นวาดภาพบุคคลดังกล่าวลงในกระดาษชาร์ตแผ่นใหญ่ (ใช้เวลา 40 นาที)
8. ผู้เข้าอบรมนำเสนอและอธิบายลักษณะของบุคคลที่ควรเคารพในรูปภาพ และติดรูปภาพไว้บนผนังห้องอบรม (ใช้เวลา 30 นาที)
9. วิทยากรสรุปกิจกรรมว่า บุคคลที่ได้รับความเคารพคือ บุคคลที่มีคุณธรรม มีความสุภาพ ให้เกียรติตนเองและผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้อื่น เป็นจริยธรรมที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งครูต้องนำไปใช้ในชั้นเรียน (ใช้เวลา 15 นาที)
10. วิทยากรกำหนดประเด็นปัญหา “ครูมีวิธีการอย่างไรเพื่อทำให้นักเรียนเคารพ” ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มระดมสมองเพื่อตอบประเด็นปัญหา แล้วเขียนคำตอบลงในกระดาษโพสอิท จากนั้นนำไปติดไว้บนภาพคนที่วาดเอาไว้ในกิจกรรมก่อนหน้านี้ (ใช้เวลา 50 นาที)
11. ผู้เข้าอบรมนำเสนอรูปภาพอีกครั้ง ให้ผู้เข้าร่วมอบรมกลุ่มที่ไม่ได้นำเสนอได้ประเมินผลงาน (ใช้เวลา 40 นาที)
12. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน (ใช้เวลา 15 นาที)

### สื่อการฝึกอบรม

1. Power point นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความเคารพ
2. เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
3. ปากกาเมจิก
4. กระดาษชาร์ต
5. กระดาษโพสอิท

250

## การวัดผล/ ประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับความเคารพได้	ตรวจผลงาน สังเกตการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินแผนผังความคิด แบบสังเกตการนำเสนอผลงาน
2. วิเคราะห์ปัญหาด้านความเคารพที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการจัดการเรียนการสอนได้	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนอผลงาน
3. กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพได้	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนอผลงาน

แบบประเมินแผนผังความคิด

**คำชี้แจง** ให้ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สรุปความรู้ได้ ถูกต้อง ครบ ตรงประเด็น				การเชื่อมโยง ความรู้ได้ ถูกต้อง ตามลำดับชั้น ความสัมพันธ์				มีความคิด สร้างสรรค์ใน การเขียนผัง ความคิด				รวม	ระดับ คุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

### แบบประเมินแผนผังความคิด

#### รายการประเมิน

1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด

#### เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ

รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น	สามารถสรุปความรู้ได้ครบและตรงประเด็นและถูกต้องทุกหัวข้อ	สามารถสรุปความรู้ได้ครบตรงประเด็นและมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	สรุปความรู้ไม่ครบทุกประเด็น	สรุปความรู้ไม่ถูกต้อง
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ และลำดับความสัมพันธ์ได้ค่อนข้างครบ	สามารถเชื่อมโยงความรู้และลำดับความสัมพันธ์ได้บ้าง	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ แต่ไม่เป็นไปตามลำดับความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด	สามารถเขียนผังความคิดได้ในรูปแบบที่ถูกต้องและสวยงาม	สามารถเขียนผังความคิดได้ถูกต้องและมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย	สามารถเขียนผังความคิดได้ และมีข้อบกพร่องเป็นบางส่วน	สามารถเขียนผังความคิดได้ แต่ขาดรูปแบบและความสวยงาม

#### คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินผลงาน

คำชี้แจง : ให้ผู้ประเมินขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตรงจุดประสงค์ที่กำหนด				มีความถูกต้องสมบูรณ์				มีความคิดสร้างสรรค์				รวม	ระดับคุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

## เกณฑ์การให้คะแนนผลงาน

ประเด็นที่ประเมิน	คะแนน			
	4	3	2	1
1. ผลงานตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนด	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกประเด็น	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์เป็นส่วนใหญ่	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์บางประเด็น	ผลงานไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
2. ผลงานมีความถูกต้องสมบูรณ์	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องครบถ้วน	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นบางประเด็น	เนื้อหาสาระของผลงานไม่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่
3. ผลงานมีความคิดสร้างสรรค์	ผลงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่และเป็นระบบ	ผลงานมีแนวคิดแปลกใหม่แต่ยังไม่เป็นระบบ	ผลงานมีความน่าสนใจ แต่ยังไม่มีความคิดแปลกใหม่	ผลงานไม่แสดงแนวคิดใหม่

## คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินการนำเสนอผลงานรายกลุ่ม

คำชี้แจง

1. ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
2. รวมคะแนนการประเมิน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้าอบรมกลุ่มที่.....ชื่อกลุ่ม.....

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ความถูกต้อง ของเนื้อหา				วิธีการ นำเสนอของ กลุ่ม				ใช้ภาษา ถูกต้อง เหมาะสม				คะแนนรวม
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



### เกณฑ์การให้คะแนน

#### ความถูกต้องของเนื้อหา

- 4 หมายถึง มีเนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์
- 3 หมายถึง มีเนื้อหาสาระค่อนข้างครบถ้วน
- 2 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์พอใช้
- 1 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

#### วิธีการนำเสนอของกลุ่ม

- 4 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานแปลกใหม่ น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดีมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดี
- 2 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ พอใช้ ลำดับเรื่องราวได้พอใช้
- 1 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานไม่น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ไม่ดี

#### ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม

- 4 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดีมาก ลำดับความได้ชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดี ลำดับความได้ดี พอใช้
- 2 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมออกเสียงได้ถูกต้องพอใช้ลำดับความได้พอเข้าใจ
- 1 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ไม่ถูกต้อง ลำดับความไม่ชัดเจน

### เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
คะแนน	4	3	2	1

### เกณฑ์การประเมินจากคะแนนรวม

10 – 12	หมายถึง	ดีมาก
7 – 9	หมายถึง	ดี
4 – 6	หมายถึง	พอใช้
1 – 3	หมายถึง	ปรับปรุง

Power point หน่วยที่ 2 ความเคารพ

ความเคารพ

**R E S P E C T**

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของความเคารพ
2. ปัญหาด้านความเคารพ
3. คุณลักษณะของผู้ที่ควรให้เกียรติเคารพ
4. วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

บทคดี ๒๒ มิความเคารพ



ความหมายและความสำคัญของความเคารพ

\***ความเคารพ** หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง ใฝ่ถึงคุณ ความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่างๆ จนกระทั่งยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือ ด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

### ความหมายและความสำคัญของความเคารพ

- ความเคารพนับถือ เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงามของมนุษย์และเป็น คุณลักษณะสำคัญของพลเมืองในระบบประชาธิปไตย

### ความหมายและความสำคัญของความเคารพ

- Mackenzie**, 1966, อ้างถึงใน วสัน อินทสระ. 2544) ได้ให้ความสำคัญของพฤติกรรมเคารพนับถือผู้อื่น ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญของมนุษย์ 6 ด้าน ดังนี้
  - การยอมรับนับถือชีวิต ทั้งของตนเองและผู้อื่น
  - การยอมรับนับถือในเสรีภาพและบุคลิกภาพ
  - การยอมรับนับถือทรัพย์สินของผู้อื่น
  - การยอมรับนับถือระเบียบสังคม
  - การยอมรับนับถือความจริง
  - การยอมรับนับถือความก้าวหน้า

### คุณลักษณะของผู้ที่ควรให้การเคารพ

- มีความสุขภาพ
- ให้เกียรติตนเองและผู้อื่น
- ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้อื่น

### คุณลักษณะของผู้ที่ควรให้การเคารพ

บุคคลที่มีความเคารพจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. เคารพผู้อื่นด้วยความเคารพของส่วนอื่น
2. ลดตน ใจกว้าง ยอมรับความต่าง
3. กิจยามหาชาติ ไม่ไปกล่าวร้ายในทางชั่วร้าย
4. มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกใจเขา
5. ไม่ระดูดี ที่ใจว่าคนอื่น
6. มีความเคารพทั้งกับคนต่าง ความไม่เห็นถือง ดูถูกดูหมิ่น และความไม่เคารพผู้อื่น

**ปัญหาด้านความเคารพ**

“ถ้าขาดความเคารพนิดเดียว ทำงานเป็นทีมไม่ได้”

“ถ้าขาดความเคารพ ความกตัญญูไม่เกิด เก่ง ขวดดี  
ไม่มีความเคารพ เป็นทีมไม่ได้”

โศภน ธรรมทานภรณ์ 18 ธันวาคม ๒๕๖7

**ปัญหาด้านความเคารพ**



**ปัญหาด้านความเคารพ**



**วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ**

- **ประกายรุ้ง (2554)** กล่าวว่าการที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือ นั้นเป็นเรื่องของวิถีปฏิบัติตนและทัศนคติที่คุณมีต่อผู้อื่น ดังนั้นไม่ว่าคุณจะเป็นใคร อ้อยไหน ประกอบอาชีพอะไร คุณก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเช่นกัน ฉะนั้น ใครจะทำตนไปเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ก็ลองทำตาม 10 สูตร ต่อไปนี้

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **รักตัวเอง** หากคุณไม่เคยสนใจตัวเอง ก็อย่าหวังว่าคนอื่น จะมาสนใจดีใจในตัวคุณ จะเน้น จงเริ่มต้นด้วยการรักตัวเอง เสียก่อน แล้วคุณจะได้รับความรักความสนใจจากคนอื่นใน ภายหลัง

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **รักษาคำพูด** ความซื่อสัตย์นับเป็นสิ่งแรกที่มาทุกคนควรมี เชื่อเถะว่าไม่มีใครชอบคนที่ไม่เชื่อสัจหรือไม่น่าเชื่อถือหรอก บุคคลที่น่าเคารพนับถือคือซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตนเอง และปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ให้ สัญญาไว้ แต่เมื่อใดก็ตามที่คุณไม่สามารถรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น ได้ คุณควรบอกกล่าวให้เขาได้รับทราบ และหาทางลดระยะความผิดพลาด นั้นเสีย

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **ยืนยันในสิ่งที่คุณเชื่อ** คนที่กล้าแสดงความเห็นขัดแย้ง อย่างสุภาพ มีเหตุผล และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นส่วนตัว มัก ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ฉะนั้น จงอย่ากลัวที่จะยืนหยัด ต่อสู้ใน สิ่งที่คุณเชื่อมั่นด้วยกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนน้อม

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **เคารพผู้อื่น** การเคารพนับถือเป็นความสัมพันธ์ 2 ทาง ถ้าคุณ ต้องการไว้คนอื่นเคารพ คุณต้องเคารพคนอื่นก่อน แต่ถ้าบังเอิญคุณ ต้องเจอคนที่หยามคายกับคุณละก็ให้ลองหวนคิดถึงใครสักหนึ่งคนใน ชีวิตที่คุณเคยแสดงกิริยาไม่ดีได้เขา วิธีนี้จะช่วยให้คุณได้แก้ไข ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างให้ดีขึ้น แทนที่จะมัวคิดว่าคนเหล่านั้น หนอยคายกับคุณอยู่ต่างไป

**วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ**

- เปิดใจรับคำติชม** การได้รับความเคารพนับถือ ไม่ได้หมายความว่า คุณจะไม่ถูกวิพากษ์วิจารณ์เลย แต่ในความเป็นจริง มันเป็นเรื่องปกติกัน เพราะถึงมีคนที่รักคุณมากกว่าใคร คุณก็ถูกวิจารณ์มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น คุณจึงไม่ควรปฏิเสธสิ่งติชม แต่ควรเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน และเมื่อสามารถเปลี่ยนคำวิจารณ์ด้านลบให้เป็นผลเป็นบวกได้ ก็จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นหลาย

**วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ**

- เป็นตัวของตัวเอง** เมื่อคุณอยู่ในสิ่งที่มีโครงสร้างชัดเจน นั่นคือคุณเป็นคำของตัวเอง และจะยิ่งดีถ้า ถ้าคุณแสดงตัวตน ที่มีใจจริงออกมา แต่ก็จะลอกเลียนแบบคนอื่น เพราะคนที่ดูเป็นธรรมชาติ มักได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้อื่น มีหลายคนที่พยายามอย่างถึงที่จะเลียนแบบคนอื่น จนสูญเสียความเป็นตัวเองในที่สุด จึงศึกษาตัวเองให้พบว่า คุณเป็นคนแบบไหน และมีจุดแข็งอย่างไรในชีวิต

**วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ**

- อย่าพูดถึงคนอื่นในแง่ร้าย** ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือในงานสังคม การพูดถึงบุคคลอื่นในทางไม่ดี เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ขอแนะนำให้คุณคุยโดยตรงกับคนนั้น เพื่อแก้ไขปัญหา อย่าพูดลับหลังเด็ดขาด เพราะเท่ากับเป็นการนิทาว่าร้าย ซึ่งนอกจากจะทำให้คุณดูไม่ดีแล้ว ยังเป็นการทำลายบุคคลอื่นโดยที่คุณตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจด้วย

**วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ**

- ทำตัวให้ดูดี** การทำตัวให้ดูดี เช่น แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย มีริยาบยาทางสังคม พูดจาสุภาพอ่อนหวาน รู้จักกาลเทศะ ฯลฯ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เพราะจะช่วยให้คุณได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น แต่ข้อสำคัญคือคุณต้องทำด้วยความจริงใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ แล้วคนอื่นก็จะชื่นชมในริยาบยาทางการแสดงออกของคุณ ซึ่งมันจะช่วยให้คุณมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

ภาพลายน้ำแนวทแยงมุมที่อ่านว่า "สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี" (Rajabhat Suratthani) ซ้อนทับอยู่ด้านหลังเนื้อหาหลัก

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **ทำทุกเรื่องให้ดีที่สุด** ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือกิจกรรมใดๆ คนที่ถูกจับตามองมากที่สุด คือคนที่ทำได้ดีที่สุดนั่นเอง

วิธีการส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้ผู้อื่นเคารพ

- **ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี** "ทำดีกว่าพูด" ปะโยคนี่เป็นเมืองจริง คุณจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นก็ต่อเมื่อคุณทำตามที่คุณพูด และบุคคลที่ได้รับความชื่นชมมากที่สุด ก็คือคนที่เปี่ยมแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติ จนประสบความสำเร็จ พร้อมส่งเสริมให้เขาเหล่านั้นใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในใจให้ไกลที่สุด

Show respect to everyone      Use good manners and language

**RESPECT**

Be considerate of feelings      Never bully, hit, or hurt others

ครู โทติ สคารโว  
ผู้เคารพผู้อื่น  
ย่อมมีผู้เคารพตนเอง

ADMIRE      QUALITIES      ABILITIES      ADMIRATION

**RESPECT**

ESTEEM      HONOR      REVERENCE      DEFERENCE      LOOK UP TO

เซก้ากุลนคร

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3  
ความยุติธรรม



## หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความยุติธรรม

### ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

\*\*\*\*\*

#### แนวคิด

ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ความยุติธรรมเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้นำต้องตัดสินใจให้ถูกต้อง อย่างมีเหตุผล มีความเป็นกลาง ใช้กระบวนการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ อันเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญของผู้นำ

#### จุดประสงค์

1. ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายหลักการสร้างความยุติธรรมได้
2. ผู้เข้าอบรมสามารถระบุปัญหาที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมในชั้นเรียนได้
3. ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครุมีความยุติธรรมได้

อย่างเหมาะสม

#### สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของความยุติธรรม และการเข้าถึงความยุติธรรม
2. หลักการสร้างความยุติธรรม
3. ปัญหาที่เกิดจากการขาดความยุติธรรม
4. แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

#### กิจกรรมการเรียนรู้

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมชมคลิปการตัดสินใจคดี ซึ่งตัดต่อมาจากละครเรื่องเปาบุ้นจิ้น แล้วให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ผลการตัดสินใจว่ายุติธรรมหรือไม่ อย่างไร เปาบุ้นจิ้นใช้หลักการใดในการตัดสินใจคดี ถ้าผู้เข้าอบรมเป็นเปาบุ้นจิ้นจะตัดสินคดีอย่างไร (ใช้เวลา 20 นาที)
2. วิทยากรบรรยายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมโดยใช้ power point นำเสนอ (ใช้เวลา 60 นาที)
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน ให้ทุกกลุ่มเลือกผู้นำของกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มโดยผ่านความเห็นชอบของสมาชิกในกลุ่ม (ใช้เวลา 5 นาที)

4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนแผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ใช้เวลา 50 นาที)
5. ผู้เข้าอบรมนำเสนอเนื้อหาในแผนผังความคิดที่ละกลุ่ม (ใช้เวลา 40 นาที)
6. ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นกลุ่ม วิทยากรแจกกระดาษชาร์ทให้กลุ่มละ 1 แผ่น ปากกาเคมีกลุ่มละ 1 ด้าม จากนั้นวิทยากรแจกกระดาษโพสอิทให้คนละ 2 แผ่น ให้ผู้เข้าอบรมเขียนปัญหาที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมของครูผู้สอนลงในกระดาษโพสอิท แผ่นละ 1 ปัญหา แล้วให้ผู้เข้าอบรมเล่าปัญหาให้เพื่อนในกลุ่มฟัง เพื่อนในกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็น ระดมความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางแก้ไขหาไปที่ละปัญหา เมื่อได้แนวทางแก้ปัญหาลงแล้วแปะกระดาษโพสอิทลงในกระดาษชาร์ท พร้อมทั้งเขียนแนวทางแก้ปัญหาคู่กันไป หากปัญหาซ้ำกันให้แปะกระดาษโพสอิทซ้อนกัน (ใช้เวลา 50 นาที)
7. ผู้เข้าอบรมนำเสนอปัญหาและวิธีแก้ปัญหาคู่กันใหญ่และติครูรูปภาพไว้บนผนังห้องอบรม (ใช้เวลา 40 นาที)
8. วิทยากรสรุปกิจกรรมว่า ในการจัดการเรียนการสอนหากครูขาดภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน ดังที่ผู้เข้าอบรมได้สรุปและอภิปรายในกิจกรรมนี้ หากผู้เข้าอบรมมีกระบวนการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลาง และมีความถูกต้อง ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนก็จะมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลา 10 นาที)
9. วิทยากรแจกกระดาษโปสเตอร์ให้กลุ่มละ 1 แผ่น ให้ผู้เข้าอบรมช่วยกันเขียนวิธีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เกิดความยุติธรรม (ใช้เวลา 40 นาที)
10. ผู้เข้าอบรมนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ให้ผู้เข้าร่วมอบรมกลุ่มที่ไม่ได้นำเสนอได้ประเมินผลงาน (ใช้เวลา 30 นาที)
11. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน (ใช้เวลา 15 นาที)

### สื่อการฝึกอบรม

1. Power point นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความยุติธรรม
2. เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
3. กระดาษชาร์ท
4. กระดาษโปสเตอร์
5. กระดาษโพสอิท
6. ปากกาเมจิก

266

## การวัดผล/ประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. อธิบายหลักการสร้าง ความยุติธรรมได้	ตรวจผลงาน สังเกตการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินแผนผังความคิด แบบสังเกตการนำเสนองาน
2. ระบุปัญหาที่เกิดจาก ความไม่ยุติธรรมในชั้นเรียน ได้	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนองาน
3. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้ครุมีความ ยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนองาน

แบบประเมินแผนผังความคิด

**คำชี้แจง** ให้ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สรุปความรู้ได้ ถูกต้อง ครบ ตรงประเด็น				การเชื่อมโยง ความรู้ได้ ถูกต้อง ตามลำดับชั้น ความสัมพันธ์				มีความคิด สร้างสรรค์ใน การเขียนผัง ความคิด				รวม	ระดับ คุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน           คุณภาพ

10 - 12           ดีมาก

7 - 9               ดี

4 - 6               พอใช้

1 - 3               ควรปรับปรุง

### แบบประเมินแผนผังความคิด

#### รายการประเมิน

1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด

#### เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ

รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น	สามารถสรุปความรู้ได้ครบและตรงประเด็นและถูกต้องทุกหัวข้อ	สามารถสรุปความรู้ได้ครบตรงประเด็นและมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	สรุปความรู้ไม่ครบทุกประเด็น	สรุปความรู้ไม่ถูกต้อง
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ และลำดับความสัมพันธ์ได้ค่อนข้างครบ	สามารถเชื่อมโยงความรู้และลำดับความสัมพันธ์ได้บ้าง	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ แต่ไม่เป็นไปตามลำดับความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด	สามารถเขียนผังความคิดได้ในรูปแบบที่ถูกต้องและสวยงาม	สามารถเขียนผังความคิดได้ถูกต้องและมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย	สามารถเขียนผังความคิดได้ และมีข้อบกพร่องเป็นบางส่วน	สามารถเขียนผังความคิดได้ แต่ขาดรูปแบบและความสวยงาม

#### คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินผลงาน

คำชี้แจง : ให้ผู้ประเมินขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตรงจุดประสงค์ที่กำหนด				มีความถูกต้องสมบูรณ์				มีความคิดสร้างสรรค์				รวม	ระดับคุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

## เกณฑ์การให้คะแนนผลงาน

ประเด็นที่ประเมิน	คะแนน			
	4	3	2	1
1. ผลงานตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนด	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกประเด็น	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์เป็นส่วนใหญ่	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์บางประเด็น	ผลงานไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
2. ผลงานมีความถูกต้องสมบูรณ์	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องครบถ้วน	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นบางประเด็น	เนื้อหาสาระของผลงานไม่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่
3. ผลงานมีความคิดสร้างสรรค์	ผลงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่และเป็นระบบ	ผลงานมีแนวคิดแปลกใหม่แต่ยังไม่เป็นระบบ	ผลงานมีความน่าสนใจ แต่ยังไม่มีความคิดแปลกใหม่	ผลงานไม่แสดงแนวคิดใหม่

## คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

แบบประเมินการนำเสนอผลงานรายกลุ่ม

คำชี้แจง

1. ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
2. รวมคะแนนการประเมิน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้าอบรมกลุ่มที่.....ชื่อกลุ่ม.....

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ความถูกต้อง ของเนื้อหา				วิธีการ นำเสนอของ กลุ่ม				ใช้ภาษา ถูกต้อง เหมาะสม				คะแนนรวม
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



### เกณฑ์การให้คะแนน

#### ความถูกต้องของเนื้อหา

- 4 หมายถึง มีเนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์
- 3 หมายถึง มีเนื้อหาสาระค่อนข้างครบถ้วน
- 2 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์พอใช้
- 1 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

#### วิธีการนำเสนอของกลุ่ม

- 4 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานแปลกใหม่ น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดีมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดี
- 2 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ พอใช้ ลำดับเรื่องราวได้พอใช้
- 1 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานไม่น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ไม่ดี

#### ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม

- 4 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดีมาก ลำดับความได้ชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดี ลำดับความได้ดี พอใช้
- 2 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมออกเสียงได้ถูกต้องพอใช้ลำดับความได้พอเข้าใจ
- 1 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ไม่ถูกต้อง ลำดับความไม่ชัดเจน

### เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
คะแนน	4	3	2	1

### เกณฑ์การประเมินจากคะแนนรวม

10 – 12	หมายถึง	ดีมาก
7 – 9	หมายถึง	ดี
4 – 6	หมายถึง	พอใช้
1 – 3	หมายถึง	ปรับปรุง

Power point หน่วยที่ 3 ความยุติธรรม



สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของความยุติธรรม และการเข้าถึงความยุติธรรม
2. หลักการสร้างความยุติธรรม
3. ปัญหาที่เกิดจากการขาดความยุติธรรม
4. แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำกับความยุติธรรม ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง



ความหมายและความสำคัญของความยุติธรรม

• **ความยุติธรรม** หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

**ความยุติธรรม**

- ❖ **ธรรม** คือ ความถูกต้อง มีเหตุผล ความจริง
- ❖ **ยุติ และ ธรรม** เป็นธรรมอันนำไปสู่ความยุติ
- ❖ **ผู้รักษาความยุติธรรม** ต้องชี้แจงเหตุผลและมตใจแก่ผู้กรณีเรื่องยุติ
- ❖ **เป็นกลางและเสมอภาค ในทางธรรม** ตามกฎของธรรมชาติ ให้ความเสมอภาคกับทุกสิ่ง
- ❗ ไม่มีสิ่งใดที่ทำให้ผู้หนึ่งหลายเช่นคนอื่นได้ เท่ากับความยุติธรรม

**“ไม่มีที่ใดมีสันติภาพ หากปราศจากความยุติธรรม”**

ความไม่เป็นธรรมนำมาซึ่งความขัดแย้ง คนเรามักจะลุกขึ้นมาทำอะไรสักอย่างเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม หากไม่ได้รับการแก้ไข ความคับข้องใจจะกลายเป็นความรุนแรง

โดย นพ.วิวัฒน์ วัฒนศิริธรรม

การเข้าถึงความยุติธรรม

• **การเข้าถึงความยุติธรรม (access to justice)**  
 เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น

- การได้รับสิทธิประกันความเสมอภาคตามกฎหมาย
- การไม่ถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติในลักษณะต่างๆ
- การจัดหาอุปสรรคขั้นๆ ในการเข้าถึงความยุติธรรม

อุปสรรคต่อการเข้าถึงความยุติธรรม

- ความยุ่งยากซับซ้อนและค่าใช้จ่ายของกระบวนการทางกฎหมาย
- ความล่าช้าในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม
- ความยุ่งยากซับซ้อนของระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การไม่มีเครื่องมือที่จะบังคับให้เป็นไปตามสิทธิต่างๆ

### อุปสรรคต่อการเข้าถึงความยุติธรรม

- ปัจจัยตัวบุคคล เช่น ทรัพย์สิน สมรรถภาพ หรือความเข้าใจของบุคคลนั้นต่อความยุติธรรม
- อุปสรรคในเรื่องของสถานที่ตั้ง และกาลไม่สามารถเข้าถึงบริการทางกฎหมายที่มีได้อย่างสะดวก
- การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่จะให้บริการทางด้านกฎหมายในพื้นที่ห่างไกล ชุกรักษา



### วิเคราะห์ปัญหาด้านความยุติธรรม

เดือนเมษายนถึงมิถุนายน

สาเหตุ	ผลกระทบ
ไม่มีงบประมาณ	บริการล่าช้า
บุคลากรไม่เพียงพอ	คดีค้างง่อย
ไม่ทันสมัยเทคโนโลยี	บริการไม่สะดวก
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	บริการไม่ทั่วถึง
ไม่มีข้อมูล	บริการไม่ต่อเนื่อง

www.dhdc.go.th | dhdc@dhdc.go.th



### การสร้างความยุติธรรม

• Mowbray (2009) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้

- 1) ส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรให้ได้พร้อมและอธิบายได้อย่างชัดเจนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง
- 3) มีการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส
- 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 5) การตัดสินใจโดยได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

### การสร้างความยุติธรรม

• Josephson. (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเสมอภาค (equality) โดย

- 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่เหมาะสม
- 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง
- 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

### การสร้างคามยุติธรรม

•Karaköse (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศ การพัฒนาได้เป็นอย่างดี

- 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา
- 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ให้รางวัลความสำเ็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค
- 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

### การสร้างคามยุติธรรม

•Brown (2007) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง

- 1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง
- 3) หลีกเลี่ยงความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

### การสร้างคามยุติธรรม

•National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม คือ

- 1) ยึดเอาวิถีความยุติธรรม (fairly) และความถูกต้อง (objectivity)
- 2) มีการพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นระดับจริยธรรมเมื่อจะตัดสินใจ
- 3) ในการพิจารณาจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ
- 4) จะใช้กระบวนการเชิงกลางกลางพอๆกับมองถึงกษัตริย์ที่ผู้ควบคุมก็มีส่วน
- 5) จะใช้เท่าในการอธิบายเหตุผลคำตัดสินไม่คำนึงถึงอำนาจหรือบรรทัดฐาน



276



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4  
ความรับผิดชอบ

## หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความรับผิดชอบ

### ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

\*\*\*\*\*

#### แนวคิด

ความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) มุ่งมั่นในผลงาน
- 3) ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน
- 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน
- 6) ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ความรับผิดชอบเป็นจริยธรรมของบุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มุ่งมั่นในผลงาน พากเพียรปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพ และยอมรับผลของงานนั้นทั้งที่เป็นความผิดและความชอบ การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม หากบุคคลที่ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบ งานก็ไม่อาจสำเร็จได้

#### จุดประสงค์

1. สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบได้
2. บอกคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบได้
3. ระบุปัญหาที่เกิดจากการขาดความรับผิดชอบ
4. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความรับผิดชอบได้

#### สาระการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ
2. หลักการสร้างความรับผิดชอบ
3. คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ได้แก่ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่
4. วิธีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบ

#### กิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้เข้าอบรมชมวีดิทัศน์ เรื่อง หน้าที่และความรับผิดชอบ จากนั้นวิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นสำคัญของเรื่อง เพื่อนำเข้าสู่เนื้อหา (ใช้เวลา 30 นาที)

2. วิทยากรบรรยายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบโดยใช้ power point นำเสนอ (ใช้เวลา 60 นาที)
3. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน ให้ทุกกลุ่มเลือกผู้นำของกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มโดยผ่านความเห็นชอบของสมาชิกในกลุ่ม (ใช้เวลา 5 นาที)
4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนแผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ใช้เวลา 50 นาที)
5. ผู้เข้าอบรมนำเสนอเนื้อหาในแผนผังความคิดที่ละกลุ่ม (ใช้เวลา 40 นาที)
6. ผู้เข้าอบรมนั่งล้อมเป็นวงกลม วงกลมละ 5-6 คน จากนั้นเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากความรับผิดชอบ อาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นก็ได้ จากนั้นสมาชิกในกลุ่มช่วยกันแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น ๆ (ใช้เวลา 60 นาที)
7. ผู้เข้าอบรมช่วยกันสรุปปัญหาและแนวทางแก้ไข เขียนลงในกระดาษชาร์ตเพื่อนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ นำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ (ใช้เวลา 60 นาที)
8. วิทยากรสรุปกิจกรรมว่า ในการจัดการเรียนการสอนหากครูขาดภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ จะทำให้การเรียนไม่บรรลุเป้าหมาย ทั้งครูและนักเรียนจึงต้องมีความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ (ใช้เวลา 10 นาที)
9. ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน แล้วบอกวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลที่ให้ความรับผิดชอบสั้น ๆ เพียง 1 พยางค์ เช่น คำว่า “ตรง” จากนั้นให้คนอื่น ๆ ในกลุ่มช่วยกันอธิบาย คำว่า “ตรง” เช่น อธิบายว่า คือการเป็นคนตรงเวลา การพูดตรงไปตรงมา การเป็นคนซื่อตรง เป็นต้น แล้วจึงเลื่อนไปให้คนถัดไปพูดคำสั้น ๆ นั้นต่อ แต่ต้องเป็นคำที่ไม่ซ้ำกัน (ใช้เวลา 50 นาที)
10. ผู้เข้าอบรมเขียนคำและความหมายจากกิจกรรมในข้อ 4.9 ลงในกระดาษโปสเตอร์ ตกแต่งให้สวยงามและติดไว้บนผนังห้องอบรม ให้ผู้เข้าร่วมอบรมกลุ่มที่ไม่ได้นำเสนอได้ประเมินผลงาน (ใช้เวลา 40 นาที)
  11. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน (ใช้เวลา 15 นาที)
  12. ผู้เข้าอบรมทดสอบหลังการฝึกอบรม (ใช้เวลา 30 นาที)
  13. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ใช้เวลา 30 นาที)
  14. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ใช้เวลา 30 นาที)



280

### สื่อการฝึกอบรม

1. Power point นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
2. เครื่องฉายโปรเจ็คเตอร์
3. กระดาษโปสเตอร์
4. ปากกาเมจิก
5. ภาพยนตร์สั้น เรื่อง หน้าที่และความรับผิดชอบ (ที่มา:

[https://www.youtube.com/watch?v=JGQtwlZXz\\_A](https://www.youtube.com/watch?v=JGQtwlZXz_A))

### การวัดผล/ประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการวัด	เครื่องมือ
1. สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบได้	ตรวจผลงาน สังเกตการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินแผนผังความคิด แบบสังเกตการนำเสนองาน
2. ระบุปัญหาที่เกิดจากการขาดความรับผิดชอบ	ตรวจผลงาน ประเมินการนำเสนอผลงาน	แบบประเมินผลงาน แบบประเมินการนำเสนอ งาน
3. กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความรับผิดชอบได้	ตรวจผลงาน	แบบประเมินผลงาน
4. ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้านความรู้ความเข้าใจ	ทดสอบ	แบบทดสอบ
5. ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้านคุณลักษณะ	ประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
6. ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้านความพึงพอใจ	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ

แบบประเมินแผนผังความคิด

**คำชี้แจง** ให้ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สรุปความรู้ได้ ถูกต้อง ครบตรง ประเด็น				การเชื่อมโยง ความรู้ได้ ถูกต้อง ตามลำดับชั้น ความสัมพันธ์				มีความคิด สร้างสรรค์ใน การเขียนผัง ความคิด				รวม	ระดับ คุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก	=	4
ดี	=	3
พอใช้	=	2
ปรับปรุง	=	1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินแผนผังความคิด

#### รายการประเมิน

1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด

#### เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ

รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1. สรุปความรู้ได้ถูกต้อง ครบตรงประเด็น	สามารถสรุปความรู้ได้ครบและตรงประเด็นและถูกต้องทุกหัวข้อ	สามารถสรุปความรู้ได้ครบตรงประเด็นและมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	สรุปความรู้ไม่ครบทุกประเด็น	สรุปความรู้ไม่ถูกต้อง
2. การเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับชั้นความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ถูกต้องตามลำดับความสัมพันธ์	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ และลำดับความสัมพันธ์ได้ค่อนข้างครบ	สามารถเชื่อมโยงความรู้และลำดับความสัมพันธ์ได้บ้าง	สามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ แต่ไม่เป็นไปตามลำดับความสัมพันธ์
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนผังความคิด	สามารถเขียนผังความคิดได้ในรูปแบบที่ถูกต้องและสวยงาม	สามารถเขียนผังความคิดได้ถูกต้องและมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย	สามารถเขียนผังความคิดได้ และมีข้อบกพร่องเป็นบางส่วน	สามารถเขียนผังความคิดได้ แต่ขาดรูปแบบและความสวยงาม

#### คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินผลงาน

คำชี้แจง : ให้ผู้ประเมินขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตรงจุดประสงค์ที่กำหนด				มีความถูกต้องสมบูรณ์				มีความคิดสร้างสรรค์				รวม	ระดับคุณภาพ
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1															
2															
3															
4															
.															
.															
.															
.															

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีมาก = 4

ดี = 3

พอใช้ = 2

ปรับปรุง = 1

คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน                      คุณภาพ

10 - 12                      ดีมาก

7 - 9                         ดี

4 - 6                         พอใช้

1 - 3                         ควรปรับปรุง

## เกณฑ์การให้คะแนนผลงาน

ประเด็นที่ประเมิน	คะแนน			
	4	3	2	1
1. ผลงานตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนด	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกประเด็น	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์เป็นส่วนใหญ่	ผลงานสอดคล้องกับจุดประสงค์บางประเด็น	ผลงานไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
2. ผลงานมีความถูกต้องสมบูรณ์	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องครบถ้วน	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	เนื้อหาสาระของผลงานถูกต้องเป็นบางประเด็น	เนื้อหาสาระของผลงานไม่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่
3. ผลงานมีความคิดสร้างสรรค์	ผลงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่และเป็นระบบ	ผลงานมีแนวคิดแปลกใหม่แต่ยังไม่เป็นระบบ	ผลงานมีความน่าสนใจ แต่ยังไม่มีความคิดแปลกใหม่	ผลงานไม่แสดงแนวคิดใหม่

## คะแนนตัดสินระดับคุณภาพ

คะแนน	คุณภาพ
10 - 12	ดีมาก
7 - 9	ดี
4 - 6	พอใช้
1 - 3	ควรปรับปรุง

### แบบประเมินการนำเสนอผลงานรายกลุ่ม

คำชี้แจง

1. ทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องคะแนนตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
2. รวมคะแนนการประเมิน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้าอบรมกลุ่มที่.....ชื่อกลุ่ม.....

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ความถูกต้อง ของเนื้อหา				วิธีการ นำเสนอของ กลุ่ม				ใช้ภาษา ถูกต้อง เหมาะสม				คะแนนรวม
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

286

**เกณฑ์การให้คะแนน****ความถูกต้องของเนื้อหา**

- 4 หมายถึง มีเนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์
- 3 หมายถึง มีเนื้อหาสาระค่อนข้างครบถ้วน
- 2 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์พอใช้
- 1 หมายถึง มีเนื้อหาสาระไม่ครบถ้วนแต่ภาพรวมของสาระทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

**วิธีการนำเสนอของกลุ่ม**

- 4 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานแปลกใหม่ น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดีมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ดี
- 2 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานน่าสนใจ พอใช้ ลำดับเรื่องราวได้พอใช้
- 1 หมายถึง รูปแบบการนำเสนองานไม่น่าสนใจ ลำดับเรื่องราวได้ไม่ดี

**ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม**

- 4 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดีมาก ลำดับความได้ชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ถูกต้องดี ลำดับความได้ดี พอใช้
- 2 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมออกเสียงได้ถูกต้องพอใช้ลำดับความได้พอเข้าใจ
- 1 หมายถึง ใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม ออกเสียงได้ไม่ถูกต้อง ลำดับความไม่ชัดเจน

**เกณฑ์การประเมิน**

ระดับคุณภาพ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
คะแนน	4	3	2	1

**เกณฑ์การประเมินจากคะแนนรวม**

10 – 12	หมายถึง	ดีมาก
7 – 9	หมายถึง	ดี
4 – 6	หมายถึง	พอใช้
1 – 3	หมายถึง	ปรับปรุง

Power point หน่วยที่ 4 ความรับผิดชอบ

## ความรับผิดชอบ Responsibility

**สาระการเรียนรู้**

1. สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบได้
2. บอกคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบได้
3. ระบุปัญหาที่เกิดจากภาระความรับผิดชอบ
4. กำหนดวิธีการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดความรับผิดชอบได้



**“ความรับผิดชอบ”**  
ไม่ใช่ฟ้า ไม่ใช่ดิน หรือใคร  
ที่จะแบกน้ำหนักชีวิตของเรา  
เราคือผู้กำหนดชะตากรรมของตนเอง  
ดังนั้น เมื่อเราเป็นผู้กระทำ  
ผลของการกระทำนั้น  
จึงเป็นความรับผิดชอบของเรา  
หากเราต้องการให้สิ่งดีๆ เกิดขึ้น  
เราต้องทำแต่สิ่งที่ดีๆ กว่เรื่อง

[www.traffickids.com/ta](http://www.traffickids.com/ta)

**ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ**

• **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่งๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ



### ความหมายและความสำคัญของความรับผิดชอบ

เยาวชนไทย (2546 อ้างถึงใน เกสร ปิยะทัต. 2554, หน้า 11) สรุปว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญเพราะ

- ทำให้คนมีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการทำงาน ทั้งเป็นของตัวเองและส่วนรวม
- เป็นการสร้างความรับผิดชอบให้กับตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนประเทศชาติ
- เป็นคุณสมบัติขั้นสำคัญของคนในชาติที่เจริญแล้ว
- เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมระบบประชาธิปไตย
- เป็นการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของความเป็นผู้นำที่ดี ทำได้สังคมและประเทศชาติมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

### ตัวบ่งชี้ด้านความรับผิดชอบ

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) มุ่งมั่นในผลงาน
- 3) ปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน
- 5) พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน
- 6) ออมรับผลภาระจะทำในการปฏิบัติหน้าที่

### คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

- รู้จักชอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
- พยายามรับผิดชอบอย่างจริงจังโดยระบุอย่างชัดเจนว่ามีความคาดหวังอะไรให้ทำอะไร
- ตรวจสอบว่างานที่สั่งมีความชัดเจน และครบถ้วน
- วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน
- สร้างแผนปฏิบัติงานให้แน่ชัดและน่าวางใจ

### คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ

- ชี้แจงแผนการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ
- ให้ความสำคัญและมีพันธะผูกพันเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ
- อวดชอบรับจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้
- ตั้งใจแน่วแน่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
- ออกคำสั่งและตรวจสอบดูว่าคำสั่งที่ให้ชัดเจนหรือไม่

**คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ**

- หลีกเลี่ยงการบอกกล่าวกะทันหัน
- พร้อมที่จะรับผิดชอบ (เช่น คำติเตือน) และชอบ จากผลงานที่ลูกน้องกระทำ
- อย่าโอนความผิดให้ลูกน้องรับแต่เพียงฝ่ายเดียว
- รักษากำหนดเวลาที่ให้วางไว้
- คิดล่วงหน้าและวางแผนการรับผิดชอบในระยะยาว

**คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ**

- มีแผนสำรองกันเหตุฉุกเฉินเสมอเมื่อใดเมื่อเกิดการผิดพลาด
- ต้องรักษาคำมั่นสัญญาและรักษาคำพูดในการเข้าสังคมกับผู้อื่น
- ครอบรับหรือปฏิเสธการเชื่อมโยงโดยทันที
- ไปตามนัดตรงเวลาที่ได้ตกลงกันไว้
- เตรียมข้อมูลให้พร้อมก่อนเข้าประชุมทุกครั้ง

วิเคราะห์  
ปัญหาด้าน  
ความ  
รับผิดชอบ



วิเคราะห์  
ปัญหาด้าน  
ความ  
รับผิดชอบ

**“หมอประเวศ” ซ้ำจุดอ่อน  
เรียนจบไทย**

- ทำงานไม่เป็น
- ไม่อดทน
- ขาดความรับผิดชอบ

แฉ: 3 ทางเลือกจัดการศึกษา



วิธีการส่งเสริมและพัฒนา  
ให้เกิดความรับผิดชอบ

Practice self-control      Be accountable for your choices

**Responsibility**

Finish what you begin      Do your best and keep trying

มหาวิทยาลัยสุโขทัย



มหาวิทยาลัยสุโขทัย





\*\*\*\*\*

หลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครู  
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

แบบประเมินประสิทธิภาพ  
ของหลักสูตร

## แบบประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร

\*\*\*\*\*

1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้มีทั้งหมด 40 ข้อ เวลาที่ใช้ในการทดสอบ 30 นาที
2. แบบทดสอบเป็นแบบปรนัย มีข้อเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้ผู้เข้าอบรมเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แล้วทำเครื่องหมาย X ลงใน ( ) ของกระดาษคำตอบ

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิธีการใดทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้มากที่สุด             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. เก็บความรู้สึกของตนเอง ไม่ให้คนอื่นรู้</li> <li>ข. พูดแต่สิ่งที่ดี ๆ ของตนเอง</li> <li>ค. สื่อสารผ่านบุคคลอื่น</li> <li>ง. ยอมรับว่าพูดโกหก</li> </ol> </li> <li>2. ข้อใดไม่ควรปฏิบัติ ถ้าต้องการสร้างความไว้วางใจ             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. พูดข้อผิดพลาดของคนอื่นแล้วบอกให้เขาปรับปรุงเสมอ</li> <li>ข. ควบคุมอารมณ์ของตนเองหากถูกกระตุ้นให้โกรธ</li> <li>ค. สละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลืองานคนอื่นบ้าง</li> <li>ง. ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน</li> </ol> </li> <li>3. บุคคลใดน่าไว้วางใจมากที่สุด             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. สุพรรณษาพูดโกหกเพื่อความสบายใจของเพื่อน</li> <li>ข. สุพรรณเปิดเผยความลับของตนเองทุกเรื่อง</li> <li>ค. สุกัญญาชมเชยเพื่อนทุกคนตลอดเวลา</li> <li>ง. สุพจน์รักษาคำพูดเสมอ</li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. ข้อใดคือปัญหาที่เกิดจากความไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตต่ำ</li> <li>ข. บุคลากรทำงานร่วมกันไม่ได้</li> <li>ค. องค์กรขาดแคลนงบประมาณ</li> <li>ง. องค์กรขาดเครือข่ายความร่วมมือ</li> </ol> </li> <li>5. ปัญหาใดที่อาจมีสาเหตุมาจากความไม่ไว้วางใจครูผู้สอน             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. นักเรียนมาเรียนสาย</li> <li>ข. นักเรียนไม่เข้าห้องเรียน</li> <li>ค. นักเรียนทำข้อสอบไม่ได้</li> <li>ง. นักเรียนแต่งตัวผิดระเบียบ</li> </ol> </li> <li>6. ผลกระทบใดที่อาจเกิดขึ้นกับการจัดการเรียนการสอน หากครูไม่ได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน             <ol style="list-style-type: none"> <li>ก. นักเรียนไม่สนใจฟังครู และไม่ตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมาย</li> <li>ข. นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนในห้อง</li> <li>ค. นักเรียนเป็นคนเก็บตัว ไม่กล้าแสดงออก</li> <li>ง. นักเรียนไม่มีระเบียบวินัย</li> </ol> </li> </ol> |
|---|--|

7. ครูควรปฏิบัติตามข้อใดเพื่อให้นักเรียน  
ไว้วางใจ
- เล่าประวัติของตนเองให้นักเรียนฟัง  
อย่างละเอียด
  - สอนเสริมหลังเลิกเรียนทุกวันเพื่อ  
ยกระดับผลสัมฤทธิ์
  - ถามถึงเรื่องส่วนตัวและครอบครัว  
ของนักเรียนให้ละเอียดเพื่อช่วยแก้ไข  
ปัญหา
  - หาเวลาอยู่กับนักเรียนเพื่อสร้าง  
ความคุ้นเคย และเปิดใจรับฟังปัญหา  
ของนักเรียนให้มากที่สุด
8. วิธีที่ดีที่สุดซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจ  
ในการจัดการเรียนการสอนของครู คือ  
ข้อใด
- ครูเสนอปัญหาต่อผู้บริหารเพื่อ  
หาทางแก้ไข
  - ครูจัดหาสื่อการสอนที่มีคุณภาพ
  - ครูเตรียมการสอนให้แม่นยำ
  - ครูเข้าสอนเต็มเวลา
9. องค์ประกอบสำคัญที่ครูควรคำนึงถึง  
ในการสร้างความไว้วางใจคือข้อใด
- ความรัก
  - ความมีวินัย
  - ความซื่อตรง
  - ความสามัคคี
10. การสร้างความไว้วางใจในชั้นเรียนวิธี  
ใดเหมาะสมที่สุด
- สร้างแบบวัดความไว้วางใจของ  
นักเรียน
  - จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น  
การทำงานเป็นทีม
  - มอบหมายให้นักเรียนทำรายงานเรื่อง  
ความไว้วางใจ
  - ให้นักเรียนเปิดเผยความลับของตนเอง  
ให้เพื่อน ๆ ในห้องฟัง
11. ถ้าครูต้องการให้นักเรียนเคารพควร  
ปฏิบัติตามข้อใด
- ใส่เสื้อผ้าราคาแพงมาสอนทุกวัน
  - ยกมือไหว้ให้นักเรียนก่อนทุกครั้ง  
ที่พบกัน
  - ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนยากจน
  - พูดจาสุภาพ ยอมรับความคิดเห็น  
ของผู้อื่น
12. พฤติกรรมของนักเรียนข้อใดที่  
แสดงออกถึงความเคารพครูได้ชัดเจน  
ที่สุด
- ยืนตรงแล้วยกมือไหว้ครูด้วยใบหน้า  
ที่ยิ้มแย้มทุกครั้งที่พบกัน
  - ส่งการบ้านที่ครูมอบหมายตรงเวลา  
ทุกครั้ง
  - ก้มหน้าก้มตาเรียนหนังสือโดยไม่  
สบตาครู
  - เอาเรื่องของเพื่อนในชั้นมาเล่าให้ครูฟัง
13. ข้อใดไม่ใช่หลักการสร้างความเคารพ
- เสียสละ
  - ให้เกียรติผู้อื่น
  - สุภาพ อ่อนน้อม
  - ยอมรับความคิดเห็นต่าง

298

14. ข้อใดคือปัญหาด้านความเคารพ  
ในองค์กร

- ก. บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน
- ข. องค์กรขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน
- ค. บุคลากรบรรจุใหม่ไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอาวุโส
- ง. ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน

15. ถ้านักเรียนไม่เคารพครู จะเป็นอย่างไร

- ก. นักเรียนทะเลาะกับครู
- ข. นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง
- ค. นักเรียนไม่ยอมเรียนวิชาที่ครูสอน
- ง. ครูใช้เทคโนโลยีในการสอนมากขึ้น

16. ถ้าครูทราบว่านักเรียนไม่ให้ความ  
เคารพตนเอง ครูจะแก้ปัญหาอย่างไร

- ก. วิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองแล้วปรับปรุง
- ข. เรียกนักเรียนมาต่อว่าแล้วบอกข้อดีของตนเอง
- ค. เปลี่ยนให้ครูคนอื่นมาสอนนักเรียนห้องนี้
- ง. หักคะแนนนักเรียนทุกคนที่ไม่เคารพ

17. นโยบายของผู้บริหารข้อใดที่ส่งเสริม  
ให้เกิดความเคารพในองค์กร

- ก. การสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าตามความอาวุโส และประสบการณ์การทำงานในองค์กร

ข. สวัสดิการทางด้านสุขภาพและ  
ความปลอดภัยในการทำงาน  
ของบุคลากร

ค. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเทียบเท่า  
สากล

ง. ให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกคน

18. ครูมีวิธีการพัฒนาดตนเองอย่างไรให้  
นักเรียนเคารพ

- ก. ฝึกไหว้ให้ถูกวิธีและสวยงาม
- ข. ทำความเคารพนักเรียนทุกครั้งที่พบกัน
- ค. เสริมความงามของตนเองให้ดูสวยงามอยู่เสมอ
- ง. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์

19. บุคคลในข้อใดควรให้การเคารพมากที่สุด

- ก. ครูพรเป็นคนใจเย็น ทำงานช้า ๆ เนิบ ๆ
- ข. ครูนิคเป็นคนพูดเพราะ แต่งกายสุภาพ
- ค. ครูน้อยเป็นคนตรงไปตรงมา พูดเสียงดังไม่สนใจใคร
- ง. ครูแมนเป็นคนเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อว่าความคิดของตนเองถูกต้องที่สุด

20. ข้อใดไม่ใช้การส่งเสริมให้ครูมี

- ภาวะผู้นำด้านความเคารพ
- ก. สร้างวัฒนธรรมการไหว้ทักทายกันในองค์กร
- ข. การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
- ค. นโยบายประหยัดของผู้อำนวยการเพื่อลดค่าใช้จ่าย

- ง. การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือนักเรียน ไม่ดูถูกแบ่งพรรค แบ่งพวก
21. ความยุติธรรมหมายถึงข้อใด
- ก. การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง
- ข. ความรู้สึกดีต่อการแข่งขัน
- ค. การตัดสินผลการแข่งขัน
- ง. การเชื่อมั่นในความจริง
22. ความยุติธรรมเกี่ยวข้องกับข้อใดมากที่สุด
- ก. การสื่อสาร
- ข. การปรับตัว
- ค. การตัดสินใจ
- ง. การให้เกียรติ
23. หลักการข้อใดทำให้เกิดความยุติธรรม
- ก. ใช้หลักความจริง
- ข. เป็นกลางและถูกต้อง
- ค. มีเหตุผลและเชื่อถือได้
- ง. มีความครบถ้วนและชัดเจน
24. ข้อใดคือปัญหาที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมของครู
- ก. นักเรียนขาดความเชื่อมั่นในตัวครู
- ข. นักเรียนทะเลาะวิวาทในชั้นเรียน
- ค. นักเรียนสอบไม่ผ่าน
- ง. นักเรียนไม่เข้าเรียน
25. พฤติกรรมใดของครูที่จะก่อให้เกิดปัญหาด้านความยุติธรรม
- ก. ชมเชยนักเรียนทุกคนที่ทำความดี แม้จะเป็นเด็กกลุ่มที่มีปัญหา
- ข. กำหนดระเบียบของห้องเรียนจากการยอมรับของทุกคนในชั้นเรียน
- ค. ห้ามนักเรียนทุกคนละเมิดกฎระเบียบของห้อง
- ง. ห้ามนักเรียนที่เรียนอ่อนแสดงความคิดเห็นเพราะจะได้ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสม
26. ปัญหาด้านความยุติธรรมข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน
- ก. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ข. นักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตรวจการบ้าน
- ค. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจัดคาบสอน
- ง. นักเรียนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการสอบ
27. ครูจะสร้างความยุติธรรมให้เกิดในชั้นเรียนได้อย่างไร
- ก. ปฏิบัติต่อนักเรียนโดยยึดฐานะของนักเรียนเป็นหลัก
- ข. จัดกิจกรรมแข่งขันในชั้นเรียนบ่อยๆ เพื่อให้เกิดการตัดสิน
- ค. ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล
- ง. แยกกลุ่มนักเรียนเก่ง ปานกลาง และอ่อน แล้วปฏิบัติต่อนักเรียนแต่ละกลุ่มตามระดับความสามารถ

300

28. วิธีการใดส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ  
ด้านความยุติธรรม

- ก. ฝึกคิดและตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ
- ข. ฝึกแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการเดิมซ้ำ ๆ
- ค. ฝึกสอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย
- ง. ฝึกพูดให้คล้องแคล่วน่าเชื่อถือ

29. ครูในข้อใดมีภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม

- ก. ครูแก้แค้นความจริงเสมอ
- ข. ครูกานเลื้อกหัวหน้าห้องด้วยตนเอง
- ค. ครูกึ่งให้คะแนนนักเรียนตามเกณฑ์  
การประเมินอย่างชัดเจน
- ง. ครูก้อมอบหมายให้หัวหน้าชั้นมีสิทธิ  
แจ้งปัญหาของห้องแต่เพียงผู้เดียว

30. ข้อใดไม่ใช่การส่งเสริมให้ครูมี

- ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม
- ก. ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค
- ข. ส่งเสริมให้มีความปลอดภัย  
ในการทำงาน
- ค. ส่งเสริมให้สามารถเข้าถึงข่าวสาร  
ได้อย่างทั่วถึง
- ง. ส่งเสริมการพัฒนาการคิดอย่างเป็น  
กระบวนการ เป็นกลาง และถูกต้อง

31. ความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างไร

- ก. ทำให้งานสำเร็จ
- ข. ทำให้งานก้าวหน้า
- ค. ทำให้งานพัฒนาสู่สากล
- ง. ทำให้งานได้รับการยอมรับ

32. ข้อใดไม่ใช่ตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบ

- ก. มุ่งมั่นในผลงาน
- ข. มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ค. มีคณะทำงานจำนวนมาก

ง. ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน

33. หลักการสำคัญของความรับผิดชอบ

คือข้อใด

- ก. การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน  
ที่ประสบผลสำเร็จ
- ข. การยอมรับหน้าที่และนำไปปฏิบัติ  
ด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ
- ค. การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ  
มอบหมายโดยไม่เกี่ยวข้องกับผลของ  
งานที่ตามมา
- ง. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดย  
เป้าหมายให้ชัดเจนและปฏิบัติเรื่อยๆ  
ไม่มีกำหนดเวลา

34. ข้อใดเป็นปัญหาด้านความรับผิดชอบ

- ก. ครูมาทำงานสาย
- ข. ครูสอนไม่ตรงเอก
- ค. นักเรียนไม่เข้าใจบทเรียน
- ง. ผู้บริหารขาดคุณสมบัติ

35. ปัญหาความรับผิดชอบใดส่งผลต่อ

- การจัดการเรียนการสอนมากที่สุด
- ก. โรงเรียนสกปรก
- ข. ครูไม่เข้าสอน
- ค. นักเรียนทำงานไม่เสร็จ
- ง. นักเรียนขาดเรียน

36. ถ้านักเรียนไม่ส่งการบ้าน ครูจะ

แก้ปัญหอย่างไร เหมาะสมที่สุด

- ก. ทำโทษนักเรียนที่ไม่ส่งการบ้าน
- ข. ชมเชยนักเรียนที่ส่งการบ้าน

- ค. มอบหมายงานใหม่ที่ยากขึ้นและมากขึ้นให้นักเรียนชั้นดีหลาย
- ง. สอบถามสาเหตุของปัญหา แล้วแก้ไขจากต้นเหตุนั้น
37. ครูในข้อใดควรได้รับการยกย่องในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด
- ก. ครูสมพรบริจาคเงินให้โรงเรียน
- ข. ครูสมศรีเป็นคนสุภาพอ่อนน้อม
- ค. ครูสมนึกนำเสนองานได้ยอดเยี่ยมกว่าใคร ๆ
- ง. ครูสมหวังยอมรับและแก้ไขผลงานที่ผิดพลาด
38. ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาครูให้มีความรับผิดชอบยกเว้นข้อใด
- ก. ให้การชมเชยครูที่มาทำงานตรงเวลา
- ข. มอบรางวัลแก่ครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอน
- ค. มอบอนุโมทนาบัตรแก่ครูที่ให้ทุนการศึกษาให้นักเรียน
- ง. พิจารณาความดีความชอบให้ครูที่ทำงานประสบผลสำเร็จ
39. ครูมีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรับผิดชอบ ยกเว้นข้อใด
- ก. เลือกปฏิบัติงานเฉพาะที่ตรงกับความถนัด
- ข. ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน ด้วยความมุ่งมั่น
- ค. ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่
- ง. พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน
40. ครูสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรับผิดชอบได้อย่างไร
- ก. สอนให้นักเรียนไหว้พระสวดมนต์ทุกเช้า
- ข. จัดกิจกรรมให้นักเรียนสื่อสารภาษาอังกฤษ
- ค. ครูปรับปรุงแผนการสอนของตนเองให้น่าสนใจขึ้น
- ง. มอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภายใต้การกำกับติดตามของครู

## เฉลย

## แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1	ง	21	ก
2	ก	22	ค
3	ง	23	ข
4	ข	24	ก
5	ข	25	ง
6	ก	26	ก
7	ง	27	ค
8	ค	28	ก
9	ค	29	ค
10	ข	30	ข
11	ง	31	ก
12	ก	32	ค
13	ก	33	ข
14	ค	34	ก
15	ค	35	ข
16	ก	36	ง
17	ก	37	ง
18	ง	38	ค
19	ข	39	ก
20	ค	40	ง

แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในการตอบคำถามของผู้เข้าอบรมครั้งนี้ไม่มีถูกหรือผิด ดังนั้น จึงขอความร่วมมือในการตอบตามความจริงโดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการปฏิบัติพฤติกรรมของตนเองเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                   |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อที่	รายการ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ความไว้วางใจ</b>						
1	ทำตามสิ่งที่เคยบอกไว้ว่าจะทำ					
2	ให้คำปรึกษานักเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
3	อยู่ต่อหลังเลิกเรียนเพื่อสอนเสริมให้นักเรียนที่เรียนอ่อน					
4	ปกป้อง และแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนด้วยเหตุผล					
5	ยอมรับว่าตนเองพูดโกหก					
6	เก็บความลับของคนอื่น					
7	ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ไม่ลังเล					
8	ปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์					
9	สอนนักเรียนด้วยความชำนาญ จดจำเนื้อหาได้อย่างแม่นยำ					
10	ให้คำแนะนำนักเรียนและเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูกต้อง					



ข้อที่	รายการ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ความเคารพ</b>						
11	แสดงความเคารพผู้อาวุโสกว่า					
12	ยกมือไหว้และรับไหว้ เมื่อทักทายกัน					
13	แต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ					
14	พูดจาสุภาพกับทุกคน					
15	แสดงกิริยาอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโส หรือคุณวุฒิสองกว่า					
16	ยืนตรงเมื่อได้ยินเพลงชาติ หรือเพลงสรรเสริญพระบารมี					
17	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ถึงแม้จะอาวุโสน้อยกว่า					
18	ยอมรับมติที่ประชุม					
19	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงาน					
20	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู					
<b>ความยุติธรรม</b>						
21	เอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
22	ให้คะแนนนักเรียนตามเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน					
23	คิดอย่างถี่ถ้วนทุกครั้งก่อนตัดสินใจ					
24	แจ้งแนวทางการวัดผลการเรียนให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง					
25	ชมเชยนักเรียนทุกคนที่ทำความดี และทำโทษนักเรียนทุกคนที่ทำผิดอย่างเหมาะสม ไม่มียกเว้น					
26	กำหนดระเบียบของห้องเรียนจากการยอมรับของทุกคนในชั้นเรียน					
27	สอบสวนด้วยเหตุผลทุกครั้งเมื่อมีกรณีพิพาท					
28	เปิดโอกาสให้นักเรียนชี้แจงเหตุผลทุกฝ่าย เมื่อเกิดการพิพาทในชั้นเรียน ก่อนครูจะตัดสินใจ					
29	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม					
30	ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อที่	รายการ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
31	เข้าสอนตรงเวลา					
32	ส่งงานทันตามกำหนด					
33	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน					
34	เข้าสอนนักเรียนทุกครั้ง					
35	มอบหมายงานนักเรียนเมื่อมีเหตุให้ไม่สามารถเข้าสอนได้					
36	แจ้งผู้บริหารกรณีที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
37	กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					
38	ยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าด้านบวกหรือด้านลบ					
39	ยินดีแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง					
40	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน					

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำ  
เชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม ในการตอบคำถามของผู้เข้าอบรมครั้งนี้ไม่มีถูกหรือผิด ดังนั้น จึงขอความร่วมมือในการตอบตามความจริงโดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของตนเองเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                |
|---|---------|----------------|
| 5 | หมายถึง | พอใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | พอใจมาก        |
| 3 | หมายถึง | พอใจปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | พอใจน้อย       |
| 1 | หมายถึง | พอใจน้อยที่สุด |

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านเนื้อหา</b>						
1	เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม					
2	ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา					
3	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา					
4	เนื้อหามีสาระและประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้					
<b>ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม</b>						
5	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
6	ขั้นตอนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
7	ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม					
8	บรรยากาศการอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้					
9	กิจกรรมการอบรมน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการจัดกิจกรรมการอบรม</b>						
10	ผู้เข้าอบรมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
11	กิจกรรมการอบรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
12	รูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรมหลากหลาย					
13	กิจกรรมการอบรมสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์					
<b>ด้านวิทยากร</b>						
14	การบริหารเวลาของวิทยากร					
15	วิทยากรนำเสนอเนื้อหาสาระครบถ้วนและน่าสนใจ					
<b>ด้านสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการอบรม</b>						
16	สื่อและอุปกรณ์มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการอบรม					
17	สื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน					
18	สื่อและอุปกรณ์มีความพร้อมต่อการใช้งาน					
<b>ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>						
19	วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการอบรม					
20	การวัดและประเมินผลเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

.....

.....

.....

.....

.....

## บรรณานุกรม

- กฤษณา พันธุ์มวานิช. (2550, 29 มกราคม). คนมีคุณธรรมความรับผิดชอบในพระราชดำริ  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. *มติชนรายวัน*, 15.
- เกสร ปิยะทัตติ. (2554). *การศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษม  
บัณฑิต สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ครูสุภา, สำนักงาน. (2533). *คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2533*. กรุงเทพฯ:  
ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิณ. (2551). *หลักและวิธีการประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัย  
ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (ม.ป.ท.): เอ.ที. พรินดิง.*
- ทิพย์พาพร ตันติสุนทร. (2554). *การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบาย  
ศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรจริญกุล. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง  
คุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง  
คุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2555). *การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง*. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.
- ประกายรุ่ง. (2554). การทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือ. *วารสารธรรมลีลา*, 11(122).
- ประพิน นุชเปี่ยม. (ม.ป.ป). *เอกสารการสอนประจำชุดวิชา 82427 การพัฒนามนุษย์ในบริบท  
โลก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พรทิพย์ เกษรูนนท์. (2552). *ความไว้วางใจสำคัญไหน*. (ออนไลน์) ullaถึงได้จาก  
<http://www.pea4padang.com/Html1/1.html>. 28 สิงหาคม 2562.
- พระภาวนาวิริยะคุณ. (2551). *หลวงพ่อดอกปัญหา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: อิมเพาเวอร์.
- วคิน อินทสระ. (2544). *จริยศาสตร์ (ศาสตร์ที่ว่าด้วยความดี และศิลปะในการตัดสินใจ*.  
กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- วิระยุทธ วิเชียรโชติ. (2548). *เทคนิคการเรียนการสอนแบบอารยวิถีในกระบวนวิธี  
สืบสอบ-สอบสวน เพื่อการพัฒนา “เบญจลักษณะ”*. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่
- สุชาลีณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Argyris. (1999). *Organization Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Feldheim.M. & Wang.X. (2004). “Ethics and Public Trust: Result from a national survey”. *Public Integrity*, 6(1), 63–75.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. Retrieved from <http://slllo.tamu.edu/rubrics>.
- Karaköse T. (2007). *High School Teachers’ Perceptions Towards Principals’ Ethical Leadership in Turkey, Asia Pac*. [n.p.].
- Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from [www.derekmowbray.co.uk](http://www.derekmowbray.co.uk).
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical Leadership Toolkit A manual for the Ethical Leadership Coordinator*. Retrieved September 15, 2018, from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Robbins, Stephen P. (2000). *Organizational Behavior*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Fundamentals of Management* (9<sup>th</sup>ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson–Prentice Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระมานัต ธรรมทินโน
วัน เดือน ปี เกิด	10 กันยายน 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	736 วัดกลาง ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าคณะตำบลขามเฒ่า เขต 2 รองเจ้าอาวาสวัดกลาง
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	มัธยมตอนปลาย ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมืองนครพนม
พ.ศ. 2547	นักธรรมเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2557	พุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาการจัดการ เชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2550	พระวิทยากรประจำสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด นครพนมแห่งที่ 3 วัดน้อยโพธิ์คำ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	เจ้าคณะตำบลขามเฒ่า เขต 2
พ.ศ. 2560	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดมหาธาตุ
พ.ศ. 2561	รองเจ้าอาวาสวัดกลาง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2562	ครูสอนประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ