Humanities, Social Sciences and arts
Volume 12 Number 4 July – August 2019
Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Factor analysis of behavior of ethical leadership

Received: April 30, 2019
Revised: September 19, 2019
Accepted: September 25, 2019

พิชญาภา ยืนยาว (Pitchayapa Yuenyaw)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และประเมินความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สำหรับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐจำนวน 378 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 748 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94 จำนวน 76 ข้อ ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวร์ริแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) ใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ 3) บุคคลแห่งการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองดี 4) การสร้างความร่วมมือในชุมชน 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 6) ความซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.493-0.941 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ร้อยละ 90.501 ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Asst. Prof. Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Email: pitchayapatom@gmail.com, pitchayapa@npru.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the factor of behavior of ethical leadership. This mixed research was comprised the qualitative and quantitative method. The qualitative research included literature review, the in-depth interview with 7 key informants by purposive sampling. The research instrument was in-depth interviews form; and assess appropriate, accurate, feasible and useful for factors of behavior of ethical leadership. The data was analyzed by content analysis. The quantitative research included research sample were 378 schools under the jurisdiction of Primary Educational Service Area Office. The respondents for collecting data were school administrators and teachers totaling 748 respondents derived by multistage random sampling. The research instrument was the 5–point rating scale which the reliability was at 0.94 totaling 76 items. The data was analyzed by exploratory factor analysis with using principal components analysis and orthogonal rotation by varimax.

The research results indicated that there were 6 factors the factor of ethical leadership consisted of 1) Good Governance; 2) Service mind and Responsibility; 3) Learner Person and Citizenship; 4) Community Participation 5) Empowerment; and 6) Integrity and Fairness. Standardize factor loading between 0.493 - 0.941. All elements are statistically significant at .01 level. This proves that the models can explain factor of behavior of ethical leadership at the percentage of 90.501 which was appropriate, accurate, feasible and useful for factors of behavior of ethical leadership.

Keywords: factor analysis, ethical leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ดังนั้นจริยธรรมในการบริหารงานองค์การถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้องค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่นักบริหารที่เรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จริยธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา หากผู้นำไม่มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในการบริหารแล้วนั้น ก็ไม่สามารถแก้วิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศได้ การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ดังที่ภารดี อนันต์นาวี (2560: 15) กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม เป็นผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารจะทำให้เกิดบรรยากาศในการพัฒนาได้เป็นอย่างดี และทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554: 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป ทั้งยังทำให้องค์การหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ และทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข ได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมนั่นเอง

นักวิชาการ และนักวิจัยหลายคนได้สนใจศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อาทิ สุธาสินี แม้นญาติ (2554: 40) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) ความยุติธรรม 3) การดูแลเอาใจใส่ 4) การเสริมพลังอำนาจ 5) ความรับผิดชอบ 6) การสะท้อนคิด 7) วิสัยทัศน์ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความไว้วางใจ 10) การยึดหลักคุณธรรมและความดี 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำหรับสุเทพ ปาลสาร (2555: 65) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness) สำหรับศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความเสียสละ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความอ่อนโยน 7) ความเมตตากรุณา 8) ความอดทน 9) ความเที่ยงธรรม 10) ความรับผิดชอบ 11) การสื่อสาร 12) การตัดสินใจ 13) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 14) การเสริมพลังอำนาจ

ทั้งนี้จากหลายแนวคิดของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้กล่าวข้างต้นพบว่ามีองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่ต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจว่าแท้จริงแล้วองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Approach) ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมากำหนดกรอบแนวคิดนิยามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 7 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์เลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อ ดังนี้

1. จบการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา หรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี
3. เป็นนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 กลุ่มการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical Evaluation) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์เลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 4 มาตรฐาน คือ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านใช้ประโยชน์

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้งประเทศ จำนวน 77 จังหวัด ปีการศึกษา 2560 รวม 28,560 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้งประเทศ โดยเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในยุทธ ไกยวรรณ์, 2556) ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 แห่ง

2) แบ่งสถานศึกษาออกเป็นภาค โดยใช้เกณฑ์ในการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็น 6 ภาค 77 จังหวัด แบ่งเป็น 183 เขตพื้นที่

3) สุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจากสถานศึกษาในแต่ละภาคตามอัตราส่วน โดยการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามภาค โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งกำหนดผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 756 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	การแบ่งเขตพื้นที่	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล	
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
1	ภาคเหนือ	3,403	45	45	45
2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,568	166	166	166
3	ภาคกลาง	5,565	74	74	74
4	ภาคตะวันออก	1,600	21	21	21
5	ภาคตะวันตก	1,431	19	19	19
6	ภาคใต้	3,993	53	53	53
รวม		**28,560**	**378**	**756**	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ บทบาทของผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction)จากเอกสารที่ศึกษา นำมาแบ่งประเภทตามเนื้อหาของเอกสาร เปรียบเทียบเนื้อหาประเภทต่าง ๆ แล้วมากำหนดกรอบแนวคิดนิยามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามปลายเปิด

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อทดสอบความสามารถของแบบสอบถามที่สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างหรือทฤษฎี แบบสอบถามปลายเปิดเป็นความเรียง ใช้วิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) โดยการวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากบันทึกภาคสนามจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ บันทึกข้อมูลสัมภาษณ์แบบพรรณนา สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลที่นำมากำหนดเป็นประเด็นคำถาม โดยพิจารณาจาก

1) เป็นคำถามที่ชัดเจน รัดกุม ไม่กำกวม เป็นภาษาที่ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจได้ตรงกันทุกคน เหมาะกับระดับความรู้ และคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์

2) การแปลความหมายของค่าตัวแปรเป็นระบบที่แน่นอน เป็นไปในทิศทางเดียว ผลของการแปลความหมายของค่าตัวแปรที่วัดไม่แตกต่างกัน

2. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารรวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมพิจารณาได้แบบสอบถามจำนวน 80 ข้อ

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ข้อคำถามจำนวน 76 ข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาตรวจสอบด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

3. แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นคำถามให้เลือกตอบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 4 มาตรฐาน คือ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านใช้ประโยชน์ โดยจัดทำเป็นแบบตรวจสอบรายการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ประสานขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ และนำมาถอดบทสัมภาษณ์ และส่งกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยืนยันข้อมูลอีกครั้ง

2. นำแบบวัดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบวัดที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 756 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 748 คน คิดเป็นร้อยละ 98.94 ในวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าของตัวแปรบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 5-10 เท่าของตัวแปรบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 73)

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็น ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เป็นคำถามให้เลือกตอบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction)

1.3 แบบสอบถามความคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ

2.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552: 97)

ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO 0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO 0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO 0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity มีสมมติฐานดังนี้

H_0: ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1: ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้น คือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 74)

2) ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัวโดยพิจารณาค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communality: H_2) ซึ่งไม่ควรต่ำกว่า 0.50 และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556: 75)

3) สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis: CFA) เทคนิคย่อยวิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring: PAF) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Method)

4) พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552: 102)

4.1) องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

4.2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1

4.3) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมากกว่าร้อยละ 60

4.4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 0.3

ผลการวิจัย

ผลงานวิจัย เรื่อง องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนำผลจากการสัมภาษณ์มาจัดเป็นกระทงคำถาม โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณลักษณะเดียวกัน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1) ธรรมภิบาล หมายถึง การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้และมีประสิทธิผล มีความยุติธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตและความเสมอภาค

2) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การบริหารที่มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวก เต็มใจที่จะพยายามทุ่มเททั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ มีส่วนร่วมโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

3) ความไว้วางใจ หมายถึง การบริหารด้วยความยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับบุคคลอื่นด้วยเจตนาหรือความตั้งใจที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม สามารถกระทำตามคำพูดและคำสัญญา และปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การบริหารด้วยความรับผิดและรับชอบในผลของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ มีความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำใดๆ ทั้งที่ตนเอง กระทำหรือผู้อื่นกระทำ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การบริหารโดยการรับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งมั่นในการลงมือทำ ศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

6) การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การบริหารโดยการนำพลังความรู้ ความสามารถและศักยภาพมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ มีการยืดหยุ่นในการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นข้อมูลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าสถิติของ Bartlett’s Test of Sphericity ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าสถิติของ Bartlett's Test of Sphericity ขององค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.958
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	192088.173
	df	11935
	Sig.	.000

จากตารางที่ 2 พบว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นข้อมูลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.958 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับดีมากที่สุด สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้

2. ค่าสถิติของ Bartlett's Test of Sphericity พบว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อไป

3. การวิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบ ตัวแปรคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวนตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม และค่าความร่วมกันในแต่ละองค์ประกอบของตัวชี้วัดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

(n = 748)

องค์ประกอบที่	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	18	0.941-0.722	15.036	38.178	38.178
2	15	0.883-0.694	11.636	23.997	62.175
3	12	0.844-0.603	8.696	18.490	80.665
4	9	0.692-0.581	5.754	5.054	85.719
5	7	0.622-0.521	3.894	2.435	88.154
6	5	0.584-0.493	2.68	2.347	90.501

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าไอเกน (Eigen Value) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 90.501 สามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 6 องค์ประกอบสามารถเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ร้อยละ 90.501

จากการวิเคราะห์ค่า Initial Communalities ของวิธี Principal Component เพื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัวโดยพิจารณาค่าความร่วมกันของตัวแปร พบว่าค่าของตัวแปรทุกตัวเท่ากับ 1 ส่วนค่า Extraction Communalities ของตัวแปรหลังจากได้สกัดปัจจัยแล้วพบว่า ตัวแปรที่มีค่าความร่วมกัน (Communalities) ต่ำที่สุดเท่ากับ .814 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 66 ตัว สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.30 แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น พิจารณาถึงจำนวนตัวแปรที่ร่วมกันชี้วัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เหมาะสมจำนวน 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 66 ตัวแปร ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 18 ตัวแปร ดังนี้ 1) มีการบริหารงานสอดคล้องกับระบบการบริหารของโรงเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับความคาดหวังของความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 2) มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารงาน 3) สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน 4) มีการดำเนินการอย่างครบถ้วน ทั้งการวางแผน ระบบการทำงาน และการแก้ปัญหา 5) มีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน และมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่ทำ 6) สามารถให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการพัฒนางานหรือบูรณาการความรู้ทางด้านบริหารจัดการกับแนวทางการบริหารงาน 7) มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมาย งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป 8) มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 9) มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ 10) มีการบริหารงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ 11) มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน 12) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน 13) มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 14) มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง 15) มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการบริการอย่างทัดเทียมกัน 16) มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาระงาน และงบประมานตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก 17) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่

เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค และ 18) มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงาน และปฏิบัติตามแผนงาน ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“ธรรมาภิบาล”**

2. องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 15 ตัวแปร ดังนี้ 1) สามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปถ่ายทอดเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน 2) สามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) มีความมั่งคงในจิตใจตนเองโดยไม่ยึดกับความเชื่อ ค่านิยมอื่น ๆ 4) มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่และยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดและรับชอบ 5) มอบหมายงานในหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร 6) ประสานความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน องค์การเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 7) วางแผนและนำครูดำเนินกิจกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เป็นอย่างดี 8) ต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยียนด้วยอัธยาศัยอันดี และผู้บริหารมีจิตสำนึกต่อตนเอง และผู้อื่น 9) ให้คำปรึกษาและทุ่มเทในการพัฒนาคน พัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ 10) จัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 11) สร้างจิตสำนึกของผู้ร่วมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ท่ามกลางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 12) สามารถโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 13) ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ ๆ และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงทุกคน 14) เสนอแนวทางในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายในอนาคต และสามารถพยากรณ์คาดการณ์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และ 15) ให้การช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง และร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“ใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ”**

3. องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 12 ตัวแปร ดังนี้ 1) มีทักษะความเชี่ยวชาญทั้งในวิชาชีพ และการดำเนินชีวิต สามารถบูรณาการให้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีทักษะในการใช้และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 4) เป็นผู้มีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อยู่รอบตัว 5) เป็นนักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ ชอบศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ 6) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มวิทยาฐานะของตน 7) มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดเป็นพันธกิจให้เป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ 8) ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูนวัตกรรมของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ปรากฏในการปฏิบัติงาน 9) ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน 10) แสดงพฤติกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในโรงเรียน 11) ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 12) แสดงออกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนเกิดความมั่นใจและพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“บุคคลแห่งการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองดี”**

4. องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน 2) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วของโรงเรียน 3) เปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไข

การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น 4) เปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ 5) มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน 6) สามารถสร้างศรัทธาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ 7) แสดงเป้าหมายของโรงเรียนให้กับผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชนได้อย่างชัดเจน 8) เป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสร้างความร่วมมือกับปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำในชุมชนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 9) ร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรท้องถิ่นระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และผู้รับบริการ ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“การสร้างความร่วมมือในชุมชน”**

5. องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) มีความนับถือเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และผู้ร่วมงานในโรงเรียน 3) สามารถพัฒนากลวิธีที่จะแก้ปัญหาได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล และโรงเรียน 4) จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ 5) มอบหมายงานโดยให้อิสระให้บุคลากรได้ตัดสินใจในขอบข่ายงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะในงาน และทักษะเสริมด้านอื่น ๆ และ 7) เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“การเสริมสร้างพลังอำนาจ”**

6. องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ 2) มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหา และ 5) มีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง ผู้วิจัยกำหนดชื่อตัวแปรว่า **“ความซื่อสัตย์และยุติธรรม”**

การยืนยันองค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเป็นไปได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความถูกต้อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และมีประโยชน์ในการนำไปใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำไปกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) ใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ 3) บุคคลแห่งการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองดี 4) การสร้างความร่วมมือในชุมชน 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 6) ความซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.493-0.941 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ร้อยละ 90.501 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์การสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงามปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้

ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนมากกว่าพวกที่เป็นกลางทางจริยธรรม และถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม และเป็นผู้ที่มักจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การ ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 1) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับพสุธิดา ตันตราจิณ (2559: 944) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่าการวิเคราะห์บริบทขององค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เช่นเดียวกับกนกวรรณ บุญเรือง และคณะ (2560: 123-139) ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพ ควรมีความตระหนักในความรับผิดชอบ การวางแผนและติดตามงาน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและต้องเป็นผู้ที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู 3) ด้านจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ปกครองและครูให้มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นและวิธีการปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด 4) ด้านจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ต้องเห็นอกเห็นใจ ปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด และ 5) ด้านจริยธรรมต่อสังคม ควรเป็นผู้นำที่ดีในการบริการ พร้อมทั้งเห็นคุณค่าของทรัพยากรในชุมชนและนำมาใช้วางแผนและดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้เชิงจริยธรรม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ธรรมาภิบาล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีธรรมภิบาลมาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย หลักธรรมาภิบาลนั้นได้มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย มีการบัญญัติไว้ในกฎหมาย รัฐธรรมนูญ และกฎหมายลำดับรอง รวมทั้งการนำมาปรับใช้ในสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นระยะเวลาพอสมควร รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศและองค์กรภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญมาก เพราะหลักธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการสากลที่สนับสนุนสังคมที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังที่ รัตนาภรณ์ ส่งเสริม และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) ด้าน

หลักคุณธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ 3) ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนและกระบวนการบริหารงานนั้นพร้อมที่จะตรวจสอบได้ 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบและเอาใส่ต่อการทำงานอย่างเต็มที่ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้น สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมี การจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ผู้บริหารต้องบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใสได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้

2. ใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีคุณลักษณะใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะสามารถโน้มน้าวการดำเนินงานของผู้ร่วมงานให้ช่วยกันปรับปรุงคุณภาพการศึกษา สร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน รู้จักปรับเปลี่ยนอารมณ์ สร้างความคาดหวัง รู้จักการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันประเทศชาติและทั่วโลก กำลังเรียกร้องผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม มีจิตมุ่งบริการผู้อื่น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ดังที่ Spears (1995 อ้างถึงใน นิตย์ โรจน์รัตนวานิชย์, 2556) กล่าวว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การรับฟัง (Listening) โดยต้องเป็นผู้ฟังที่ดี พร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) ความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น (Empathy) กล่าวคือต้องยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล 3) การให้กำลังใจผู้อื่น (Healing) 4) ความตระหนัก (Awareness) ทั้งความตระหนักในเรื่องทั่วไป (General-Awareness) และความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) 5) การโน้มน้าวใจผู้อื่น (Persuasion) 6) การสรุปแนวความคิด (Conceptualization) 7) การคาดการณ์ (Foresight) 8) การดูแลช่วยเหลือ (Stewardship) 9) การมุ่งความก้าวหน้าของบุคลากร (Commitment to the Growth of People) และ 10) การสร้างชุมชน (Building Community) ดังนั้น ผู้บริหารที่จะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ต้องมีคุณลักษณะใฝ่บริการ และทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบ มีจิตอาสาในการดูแลช่วยเหลือผู้อื่น เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ช่วยเหลือและบริการตามความต้องการของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

3. บุคคลแห่งการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองดี จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ในฐานะผู้นำองค์การจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ให้ครู และนักเรียน โดยการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลก เปลี่ยนเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้กล้าเสี่ยงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับศิริลักษณ์ มีจันโท และพรเทพ รู้แผน (2560) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นฝึกฝนตนเองในการมองโลกในแง่ดี ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นทุกความคิดเห็นของ

ผู้ร่วมงานแล้วพิจารณาตามความเป็นจริง และเมื่อเกิดปัญหาให้พิจารณาว่าทุกปัญหาแก้ไขได้ ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ควรติดตามข่าวสาร สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และอื่น ๆ เพื่อนำมาประกอบการบริหารสถานศึกษา และควรจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ พบปะพูดคุยกันเป็นประจำ หรืออาจกำหนดให้มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการจัดประกวดผลงานด้านต่าง ๆ โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณ ช่วยสนับสนุนผลงานนวัตกรรมของครูที่จะเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา จัดสัมมนา/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาตามความต้องการและความถนัดของแต่ละคน จัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. การสร้างความร่วมมือในชุมชน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีคุณลักษณะการสร้างความร่วมมือในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วม คือหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ร่วมเสนอแนะข้อคิดเห็นให้ข้อมูลร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ และร่วมบริหารจัดการกับผู้บริหาร สอดคล้องกับชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้สรุปแนวคิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะสมารถช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน บทบาทหน้าที่สำคัญของโรงเรียนต่อชุมชน คือ บทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่บุคลากรในชุมชน ส่วนบทบาทสำคัญของชุมชนต่อโรงเรียนคือบทบาทในการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษา และบทบาทในการกากับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแนวทางในการดำเนินการสองแนวทาง คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ทางตรง ประกอบด้วยวิธีการหลัก 2 ประการ ได้แก่ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน และ 2) การสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยการพัฒนาให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นที่ประทับใจแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือสถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาและชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ บ-ว-ร เป็นการร่วมมือกันระหว่าง บ้าน-วัด-โรงเรียน นั่นเอง

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีคุณลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยในการเสริมศักยภาพของบุคคลในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงาน สอดคล้องกับเอกนคร อัค

ธรรมโม พิชญาภา ยืนยาว และนภาภรณ์ ยอดสิน (2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถม ศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการส่งเสริมในการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ โดยส่งเสริม ให้ครูได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านข้อตกลงในความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความเหมาะสม สรุปว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีคุณลักษณะที่ไม่มุ่งเน้นแต่ผลสัมฤทธิ์ของงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง สามารถพัฒนางาน และองค์การได้ในที่สุด

6. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรมีคุณลักษณะความซื่อสัตย์และยุติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่ใช้ความซื่อสัตย์และยุติธรรมในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า จะเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2559: 182) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคน ผู้นำที่มักจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้มีอิทธิพล ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญ เข้มแข็ง ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสม เพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและไม่ทนต่อการละเลยทางจริยธรรม สอดคล้องกับสุรัตน์ ไชยชมภู (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ ต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจ ดังนั้น ความซื่อสัตย์ ยุติธรรมเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพึงมี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีการบริหารงานสอดคล้องกับระบบการบริหารของโรงเรียน นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารงาน แนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใสได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านใฝ่บริการและมีความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับรองลงมา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนพัฒนาตนเองให้สามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปถ่ายทอดเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความมั่งคงในจิตใจตนเองโดยไม่ยึดกับความเชื่อ ค่านิยมอื่น ๆ สร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อส่งเสริมให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถร่วมกันอธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความรู้และทัศนคติ ให้ทุกคนในองค์การรับรู้ และเข้าใจในข้อพึงประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ตระหนักถึงผลดีและคุณค่าที่จะได้รับจากการประพฤติปฏิบัติ เปิดให้มีการอภิปรายถึงมาตรการอย่างกว้างขวาง สร้างแบบอย่างที่ดี คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้สังคมได้เห็นและรับรู้จุดเน้น ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และชักนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของภาวะผู้เชิงจริยธรรม
2. ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้เชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ

References

Anantnawee, P. (2017). “patčhai thī̂ song phon tọ̀ khwāmsamret nai kānboṛihān sathān suksā sū prachākhom ʻĀsīan sangkat samnakngān khana kammakān kānsuksā naphūn thān phāk tawanʻok̀.” [The Factors Affecting the Success of School Administration Based on ASEAN Community under the Basic Education Commission in the Eastern], Journal of Education Studies, Chulalongkorn University 45, 3 (September - December): 155-174.

Aukkathammo, A., Yuenyaw, P., Yodsin, N. (2018). “kān sœ̄msāng phalang ʻamnāt thī̂ song phon tọ̀ khwām phūkphan tọ̀ʻongkān khoṇng khrū nai rongrīan prathom suksā khoṇng rat nai čhangwat rāt burī” [Teachers’ Empowerment Affecting Teachers’ Organizational Commitment in Government Primary Schools in Ratchaburi Province], Journal For Social Sciences Research, Nakon Pathom Rajabhat University 9, 1 (January-June): 241-261.

Aungsuchot, S., Vijitwanna, S. and Pinyopanuwat, R. (2009). sathiti wikhrọ samrap kānwičhai thāng sangkhommasāt læ phruttikam kān sāt theknik kānchai prokrǣm LISREL [Analytical statistics for research in social sciences and behavioral sciences Techniques for using LISREL programs], 3rd ed. Bangkok: čharoen dī mankhong kānphim.

Boonrueang, K. et al. (2017). “phāwa phū nam choēng čhariyatham khoṇng phūboṛihān sathān suksā khet̄ phūnthī kānsuksā prathom suksā lam pāng khet̄ 3.” [Ethical Leadership Among School Administrators in Lampang Primary Educational Service Area 3], Veridian E - Journal, Silpakorn University 10, 3 (September - December): 123-139.

Chaichompu, S. (2014). “phāwa phū nam choēng čhariyatham nai kānboṛihān sathān suksā” [Ethical Leadership in School Administration], Journal of Educational Administration Burapha University 8, 2 (April - September): 1-15.

Chongvisal, R. (2016). phāwa phū nam : thritsadī kānwičhai læ nǣothāng sū kānphatthanā [Leadership: Research Theory and Ways to Development], 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University.

Kaiyawan, Y. (2013). kān wikhrọ sathiti laī tūaprǣ samrap ngānwičha [Multivariate statistical analysis for research], Bangkok: Chulalongkorn University.

Manyat, S. (2011). “mōdēn khwāmsamphan khrōngsāng patčhai thī song phon tọ̄ phāwa phū nam chœ̄ng čhariyatham khọ̄ng phūbọ̄rihān sathān suksā sangkat krom songsœ̄m kān pokkhrọ̄ng thọ̄ngthin” [A Structural Equation Model of Factors Affecting Ethical Leadership of School Administrators under the Department of Local Administration], Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Meejanto, S., and Rupan, P. (2017). “khwāmsamphan rawāng khunnalaksana khọ̄ng phūbọ̄rihān kap kān pen ʻongkọ̄n hǣng kān rianrū khọ̄ng sathān suksā sangkat samnakngān khet phūnthī kānsuksā prathom suksā Phra Nakhọ̄n Si ʻAyutthaya khet nưng” [A Study of Relationship between the Characteristics of School Administrators and Learning Organization of Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1], RU Research Journal Humanities and Social Sciences 4, 2 (May - August): 17-24.

Pansan, S. (2012). “kānphatthanā tūa bong chī phāwa phū nam chœ̄ng čhariyatham khọ̄ng phūbọ̄rihān sathān suksā sangkat samnakngān khana kammakān kānsuksā naphūn thān” [Ethical leadership indicators development for school principals under the Office of the Basic Education Commission], Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Phuangsomjit, C. (2017). “kānsāng khwāmsamphan ʻan dī rawāng rōngrīan kap chumchon.” [Establishing School–Community Relationships], Veridian E - Journal, Silpakorn University 10, 3 (September - December): 1342-1354.

Rotrattanawanit, N. (2013). “kānphatthanā rūpbǣp phāwa phū nam tām nǣo phāwa phū nam bǣp fai bọ̄rikān khọ̄ng phūbọ̄rihān sathān suksā nai radap kānsuksā naphūn thān.” [Development of Servant Leadership Model of School Administrators in Basic Education], Journal of Educational Research Faculty of Education, Srinakharinwirot University. 8, 1 (April- September): 190-200.

Songserm, R., Poklin, S. (2016). “kānbọ̄rihān rōngrīan tām lak thammāphibān khọ̄ng phūbọ̄rihān sathān suksā sangkat samnaknga̅n khet phūnthī kānsuksā prathom suksā ʻUbon rātchathānī khet sī” [A School Administration according to the Good Governance of the School Administrators under Ubon Ratchathani Educational Service Area 4], Buabandit Journal of Educational Administration. 16, 1 (January - April): 239-251.

Supanprakan, S. et all (2017). “kān̄phatthanā khrụ̄angmụ̄ wat phāwa phụ̄ nam chœ̄ng čhariyatham samrap phụ̄bo̜rihān rongrīan” [Development Of A Moral Leadership Measurement Instrument for School Administrators], Journal IPE - Institute of Physical Education. 9, 1 (January - April): 123-132.

Tantrajin, P., Chantuk, T. (2016). “kān̄phatthanā phāwa phụ̄ nam kho̜ng bukkhalākō̜n run mai phụ̄a mung sū ‘ongkān hǣng kān rīanrū.” [The Young Generation Leadership Development to Learning Organization], Veridian E - Journal, Silpakorn University. 9, 1 (January - April): 932-948.

Vehachart, R. (2011). “khunnatham čhariyatham samrap phụ̄bo̜rihān sathān suksā” [Moral and Ethics for School Administrators], Journal of Education, Srinakharinwirot University 12, 1 (April- September): 1-8.