

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

A Structural Equation Model of Factors Affecting Ethical Leadership of School Administrators
under the Department of Local Administration

สุธาสนี แม้นัญญา (Suthasinee Manyat) *ดร.กนกอร สมปราชญ์ (Dr.Kanok-orn Somprach)**

ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (Dr.Songsak phusee-orn) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 560 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตรวัดประเมินค่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับปัจจัยที่ส่งผลที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา สถิติอ้างอิงโดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1.ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกต พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร การยอมรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 122.58$, $df = 139$, $P\text{-value} = 0.84$, $GFI = 0.84$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.00$, $CN = 859.30$)

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ (2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study level of factors affecting the Ethical Leadership and level of Ethical Leadership of school administrators under the Department of Local Administration, 2) to investigate the congruence of Linear Structural Causal Model in Factors affecting the school administrators' ethical leadership, developed by the researcher from empirical data, and 3) to study the direct effect, indirect effect, and total effect of factors affecting the school administrators' ethical leadership. The sample consisted of 560 Municipal Schools, under the Department of Local Administration. The instruments using in this study were the Check List and Rating Scale in Ethical Leadership, and Causal Relationship with reliability value between 0.81 to 0.96. The statistic using for data analysis was Descriptive Statistic and Inferential Statistic by using computer program.

The research findings found that:

1. The ethical leadership of school administrators' level, Department of Local Administration were, in total and in each perspective, at the high level. Considering the order of average value, found that the first in highest level of average value, honesty. The second order was commitment and accountability. For the aspect with lowest level of average value, it was vision.

2. The factors affecting ethical leadership of school administrators' level, Department of Local Administration were, in total and in each perspective, at the high level. Considering the order of average value, found that the first in highest level of average value, factor in organizational culture focusing on ethics. The second order was situation and ethical organizational climate. For the aspect with lowest level of average value, it was characteristic.

3. For the findings of investigation in congruence of structural causal model in school administrators' ethical leadership, developed by the researcher, was congruent with empirical data ($\chi^2 = 122.58$, $df = 139$, $P\text{-value} = 0.84$, $GFI = 0.84$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.00$, $CN = 859.30$)

4. For the direct effect, indirect effect, and total effect of factors affecting the school administrators' ethical leadership, ranking in order were as follows: 1) four direct effects including: situational factor, (1)organizational cultural factor, (2) organizational cultural factor focusing on ethics, (3) ethical organizational climate factor, and (4) characteristic factor, 2) three indirect factors including: (1) characteristic factor through ethical organizational

climate factor, and organizational cultural factor focusing on ethics, (2) situational factor through ethical organizational climate factor, and organizational climate factor focusing on ethics, and (3) organizational culture factor focusing on ethics through ethical organizational climate factor, and 3) four total effect including: (1) situational factor, (2) organizational culture factor focusing on ethics, (3) ethical organizational climate factor, and (4) characteristic factor.

คำสำคัญ : โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Key Words: A Structural Equation Model, Ethical Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่างๆ หรือ แม้แต่ประเทศชาติ จำเป็นต้องมีผู้นำ (leader) ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (objective and goal) ของหน่วยงานหรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่สังคมหรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่หรือหน่วยงานระดับชาติ ภาวะผู้นำ (leadership) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำ (leader) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการที่จะดำรงอยู่ในโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ความอยู่รอดของประเทศชาตินั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบที่หลากหลาย และไม่สามารถที่จะแบ่งมอบหรือระบุให้ใครคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ ที่ผ่านมามีเหตุการณ์หลายอย่างที่เกิดขึ้นและทำให้คนไทยได้เรียนรู้ มีประสบการณ์และเกิดความตระหนักแล้วว่า “ภาวะผู้นำ (leadership) คุณธรรมและจริยธรรม (virtue and ethical)” มีความจำเป็นและมีความสำคัญมากเพียงใดต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง “วิกฤตผู้นำ” และ “วิกฤตคุณธรรมและจริยธรรม” ก่อให้เกิด “วิกฤตศรัทธา” ที่มี

ต่อผู้นำกลุ่มต่างๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องพิจารณาและ

ศึกษาทำความเข้าใจอย่างจริงจัง เพื่อให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารควรเป็นเช่นไร จึงจะนำมาซึ่งความยอมรับนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาและให้ความร่วมมือของคนในหน่วยงาน องค์กรและประเทศชาติสืบไป (พิทยา, 2553)

ผู้นำทางจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่สำคัญแบบเป็นทางการในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สมมติฐานทางความคิด ก็คือ อาชีพผู้นำทางการศึกษาเป็นวิชาชีพต้องมีเหตุผลทางจริยธรรม แต่เหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เลวร้ายในอดีตชี้ให้เห็นว่าในทุกวิชาชีพอยู่ภายใต้กิจกรรมที่ขาดเหตุผลทางจริยธรรม การปฏิบัติการของผู้นำทางการศึกษาควรเป็นไปตามข้อแนะนำทางจริยธรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมดั้งเดิม และผสมผสานกับค่านิยมของสังคมประชาธิปไตย ข้อแนะนำทางจริยธรรมรวมถึงความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนของสังคม อดทนกับความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและความคิดเห็น ความเสมอภาคของบุคคล การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนในสังคม สังคมไทยเป็นสังคมแบบพหุนิยม (นิยมความหลากหลาย) ผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคล และผู้ที่เป็เจ้าของชุมชนของโรงเรียน ซึ่งมีเอกลักษณ์ ผู้นำทางการศึกษาต้องตอบสนองชุมชนด้วยความ

เคารพนับถือ อดทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำต้องจัดระบบและกลไกนำสมาชิกที่มีความเป็นอิสระในสังคมที่มีความหลากหลาย ในสังคมประชาธิปไตยสมาชิกอาจมาจากปัจเจกบุคคล ที่เป็นชนกลุ่มน้อยหรือมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน กลุ่มที่หลากหลายนำความคิดเห็นที่หลากหลายในวิธีการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนเป็นอยู่ และผลลัพธ์ของการศึกษาที่ควรจะมีขึ้น ผู้นำทางการศึกษา ควรส่งเสริมความหลากหลาย และแพร่เชื้อความหลากหลายเพื่อจะสร้างจิตวิญญาณของชุมชน อดทนต่อความหลากหลาย ป้องกันอคติ และสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างในการตรวจสอบ ประเด็นต่าง ๆ ทางการศึกษา ความเสมอภาคของบุคคล บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการสร้างความสำเร็จให้ตนเอง มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ามารับบริการและทรัพยากรต่าง ๆ โปรแกรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน โรงเรียนส่วนมากดำเนินภายใต้ฐานการเงินที่มีสภาพ ขาดแคลนผู้บริหารโรงเรียนต้องแบ่งสรรทรัพยากรให้เป็นธรรมกับครู และจัดสรรให้นักเรียนได้รับผลประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรมที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนผู้นำควรหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้ทำลายความไว้วางใจ และใช้ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ประทุม, 2550)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน แต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนัก แนวคิดหลักของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergiovanni (1992) ซึ่งได้แบ่งแยกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำ อันประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำในระบบราชการ (bureaucratic leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (psychological leadership) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (rational – technical leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (professional leadership) และ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำในระบบราชการ (bureaucratic leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิง กับคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับ ติดตาม และควบคุม ดังนั้น ภาวะผู้นำในระบบราชการ (bureaucratic leadership) จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด (lowest stage) ของการพัฒนาจริยธรรม (2) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (psychological leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจ และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน (3) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (rational – technical leadership) อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา Sergiovanni เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไป ควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้น นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะมากเกินไป จะไม่สามารถเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของผู้เรียน และไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (4) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (professional leadership) ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพล (driving force) ของการปฏิบัติงานโดยผู้นำ ที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (professional norms) จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม และ (5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ Sergiovanni กล่าวอ้างจากงานวิจัยว่า สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงาน ซึ่งยืนอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล (stand above their own self-interest) จากแนวคิดภาวะผู้นำของ Sergiovanni ทั้ง 5 โมเดล

สามารถนำมาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจและความต้องการภายนอก (extrinsic motives and needs) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม แรงจูงใจและความต้องการภายใน ตามแนวคิดของ Burns (1978 อ้างถึงใน Wong, 1998) ตลอดจนนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow (Maslow's hierarchical needs) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดของความดี (righteousness: ความชอบธรรม) สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (professional leadership) ก็จัดอยู่ในระดับขั้นสูงของความดีด้วย แต่ยังไม่ถึงระดับสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำแบบเชิงเหตุผล – เทคนิค (technical-rational) เชิงจิตวิทยา (psychological) และในระบบราชการ (bureaucratic) จัดอยู่ในระดับความต้องการขั้นต่ำและสอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) สรุปได้ว่าคุณลักษณะและแหล่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ Sergiovanni มีอยู่ 2 นัย นัยแรก ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สอง ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกรับรู้ของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่พึงมีในตัวของผู้เองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการข้างต้น ก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีจริยธรรมได้ เช่นเดียวกับ Foster (1986 อ้างถึงใน กนกอร, 2546) ที่กล่าวถึง ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องมีอิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำ ต้องไม่ถูกรบกวนจากอำนาจหรืออิทธิพลใดๆ ของผู้นำ

Burns (1978 อ้างถึงใน Morality, 1992) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เปรียบเสมือนการ

เปลี่ยนสภาพ (transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (conduct) และการคล้อยตามทางจริยธรรม (ethical aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้ พลวัต (dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาท้ายซึ่งกันและกันอีกด้วย สอดคล้องกับ Gardner (1987 อ้างถึงใน Morality, 1992) ที่เห็นว่า เป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เกี่ยวข้องกับคนทั้งหมดไม่ใช่สิ่งของ Gardner ได้ยกตัวอย่างว่า ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (human potential) สร้างระบบกลุ่ม (build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (share leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ก่อนการนำเป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นั่นเอง นอกจากนี้ Kohlberg (1981 อ้างถึงใน Shaprio & Stefkovich, 2001) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม (just community) ว่ามีข้อบ่งชี้จากการสอนของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของความยุติธรรม (justice) ความเสมอภาค (equity) และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ (respect for liberty) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว Sergiovanni (1992) ได้พัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ (stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุก (welfare) ของโรงเรียนและชุมชน โดยมีใช้เฉพาะแต่ครู นักเรียนเท่านั้น แต่ต้อง เอาใจใส่ต่อโรงเรียนและชุมชนในฐานะที่เป็นครอบครัวอีกด้วย

การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นที่กำลังได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาเข้ามาในสังกัดจำนวนมาก จึงควรมีมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หรือโมเดลด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี อีกทั้งยังไม่มีพบการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยจึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองทุกแห่ง รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ซึ่งเป็นการศึกษาที่อธิบายความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงกึ่งกลาง (intervening latent variable) ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิซเรลได้กำหนดให้ ตัวแปรกึ่งกลางและตัวแปรภายใน รวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน และการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ คุณลักษณะ และสถานการณ์ และ 2) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ บรรยากาศองค์การทางจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ใน 11 องค์ประกอบ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรม การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ สถานการณ์ บรรยายการสอ่งการทางจริยธรรมและวัฒนธรรม องค์การที่เน้นจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกชุดให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาและครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาทดลองใช้ (สุวิมล, 2543) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามก่อน นำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 โรงเรียน ใน 4 ภูมิภาคละ 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 100 คนแล้วนำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ศึกษานิเทศก์ในการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 1680 ฉบับ และทำให้ได้รับกลับคืนทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับมาลงข้อมูลคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนละ 3 คน โดยการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูล 560 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการ Aggregate ข้อมูลในเมนู Data ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าพิสัย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์ตัวแบบ

สมการโครงสร้างหรือความสัมพันธ์โครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกต พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกต ความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยายการสอ่งการทางจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 122.58 มีค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 139 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.84 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระ (χ^2/df) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.88 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 859.30 ดังแสดงในภาพที่ 1

4. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อิทธิพลทางตรง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 4 ตัวแปรเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26, 0.25, 0.19 และ 0.07 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อม พบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ (1) ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 และ 0.07 ตามลำดับ (2) ปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.02

และ 0.26 ตามลำดับ และ (3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 และในส่วนของอิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55, 0.40, 0.19 และ 0.12 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงออกถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเด่นชัดตามองค์ประกอบที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเหมาะสมที่จะตอบสนองความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ Burns (1978 อ้างถึงใน Morialty, 1992) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเปรียบเทียบเหมือนการเปลี่ยนสภาพ (transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (conduct) และการคล้อยตามทางจริยธรรม (ethical aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้ พลวัต (dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาวาซึ่งกันและกันอีกด้วย เช่นเดียวกับ Gardner (1987 อ้างถึงใน Morialty, 1992) ที่เห็นว่าเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับคนทั้งหมดไม่ใช่สิ่งของ การ์ดเนอร์ ได้ยกตัวอย่างว่าผู้นำ

ควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (human potential) สร้างระบบกลุ่ม (build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (share leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการนำเป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สถานการณ์ มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงสุด โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความเข้มข้นของสถานการณ์จริยธรรมจะยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างบริบทจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่ทำงานในบริบทจริยธรรมที่เข้มข้น จะสนับสนุนให้มีการกระทำที่มีจริยธรรมดีขึ้น การจัดสถานการณ์ทางจริยธรรมที่เข้มข้น จะทำให้แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของพวกเขามากขึ้น ผู้บริหารที่ทำงานในบริบทจริยธรรมอ่อนแอหรือไร้จริยธรรม จะแสดงความบกพร่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานการณ์นั้นๆ แต่ละวิธีการ ความเข้มข้นของประเด็นสถานการณ์จริยธรรมจะดึงความเอาใจใส่ของผู้บริหารและนำมาซึ่งการพิจารณาอย่างละเอียดและใกล้ชิดในสถานการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการเรียนรู้ทฤษฎีทางสังคม ซึ่งสามารถช่วยให้เข้าใจว่าทำไมผู้นำจึงจะต้องเป็นผู้นำจริยธรรม ไม่เฉพาะแต่ผู้ตามเท่านั้นที่จะเรียนรู้จากบุคคลตัวอย่าง ผู้นำเองก็เรียนรู้จากบุคคลตัวอย่างเช่นกัน จากการสังเกตพฤติกรรมแบบอย่างจริยธรรมที่ดี ผลที่ตามมาคือพฤติกรรมที่ดีของพวกเขาเหล่านั้น ผู้นำควรทำการอธิบายจากบุคคลตัวอย่าง แสดงลักษณะที่มีอยู่ภายใน แบบอย่างของค่านิยมและทัศนคติและพยายามเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

(Bandura, 1986) ด้วยเหตุนี้ การมีแบบอย่างจริยธรรมในอาชีพน่าจะเป็นไปได้ที่จะสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Trevino (2000) กล่าวถึง การมีแบบอย่างจริยธรรมเป็นข้อแรกที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในระดับที่ดีกว่าความเข้าใจในการสร้างแบบอย่างจริยธรรม Weaver, Trevino, & Agle (2005) ได้สัมภาษณ์เฉพาะบุคคล ใครคือผู้ที่มีอิทธิพลจากการเป็นแบบอย่างจริยธรรมในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลเหล่านั้นอธิบายคุณลักษณะมากมายและพฤติกรรมที่พวกเขาเหล่านั้นทำเป็นแบบอย่างคุณลักษณะ เช่น การดูแลเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและพฤติกรรม เช่น ตั้งมาตรฐานจริยธรรมสูงและยึดถือความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่นเป็นสัดส่วนเท่าๆกันนั้นก่อนมีความเชื่อมสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ผู้สัมภาษณ์อธิบายบางคุณลักษณะของแบบอย่างจริยธรรมนั้นแตกต่างจากเมื่อก่อนที่มีความเชื่อมสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ความเต็มใจที่จะนำความผิดพลาดมาเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้และความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นที่น่าสนใจว่าเกือบจะทั้งหมดของแบบอย่างจริยธรรมที่ได้รับการอธิบายใน Weaver และคณะวิจัย ที่ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดและบ่อยๆ ไม่ใช่ผู้บริหารที่ไม่คุ้นเคย Weaver และคณะวิจัย เรียกแบบอย่างจริยธรรมว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นข้างๆ เพราะแบบอย่างจริยธรรม คือ สิ่งที่เราจัดจากการประพฤติเป็นประจำและการเกิดปฏิสัมพันธ์ วิธีการ การประพฤติตนและวิธีการที่พวกเขากระทำต่อบุคคลอื่น (Weaver et al., 2005) ความสำคัญของการกระทำเป็นประจำ อ่างเหตุถึงการพัฒนาจิตใจและอำนาจโน้มน้าวใจของผู้นำที่อาวุโสก่อให้เกิดการฟื้นฟูสภาพจิตสูงสุดในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไป

ใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่
การศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการ
พัฒนาคุณลักษณะ โดยเฉพาะในเรื่องของวิสัยทัศน์
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่เก่ง ต้องสามารถทำให้
วิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจง่ายและมีเหตุผลที่ทุกฝ่ายจะ
เห็นชอบร่วมกัน และที่สำคัญต้องสามารถให้ทุกอย่าง
ยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้ และสามารถทำให้
เกิดขึ้นหรือสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีมี
ประสิทธิภาพต้องเหมาะกับองค์การถูกกับเวลาและ
เหมาะสมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ ทั้งนี้
เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรม ตัวแปรสังเกตวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
อยู่ในระดับต่ำสุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะสร้าง
วัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมโดยการปฏิบัติตนให้
เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ เพราะครูและ
บุคลากรจะมองดูพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นเสมือน
มาตรฐานเปรียบเทียบการแสดงผลงานที่เหมาะสม
ของตน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการมองว่าเป็น
ผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะทำให้ครูและบุคลากรทั้งหมดรับรู้
ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่า ควรจะต้องเป็นไป
ในแนวทางเดียวกับผู้บริหารด้วย รวมทั้งผู้บริหาร
สถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม
ซึ่งอาจจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และ
โปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ในช่วงเวลาที่มี
การฝึกอบรมสูงใจ ควรมีการเสริมแรงให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาปฏิบัติตามจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานของ
องค์การโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่า สิ่งใด
ควรและไม่ควรกระทำและระบุถึงแนวทางด้าน
จริยธรรมที่ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า
ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประเด็น
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

อย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มากที่สุด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา
ความเข้าใจในลำดับขั้นของการพัฒนาศีลธรรม เพื่อให้
เข้าใจความแตกต่างในเหตุผลที่บุคคลใช้ในการ
พิจารณาศีลธรรม การมีเหตุผลเชิงจริยธรรมใน
ระดับสูง จะช่วยให้สังเกตเห็นจากการเปลี่ยนแปลง
ของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การซื้อตรงต่อเวลา งาน การ
นัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การ
ไม่พูดปด นอจล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การ
ไม่ให้ร้ายผู้อื่น การกล้าที่จะรับความจริง การประกอบ
สัมมาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตความ
ซื่อสัตย์กับระดับการพิจารณาศีลธรรมอยู่ในระดับ
ต่ำสุด

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควร
ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการสร้าง
สถานการณ์ความเข้มข้นของหลักศีลธรรม ซึ่งผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ทำงานในบริบทจริยธรรมที่เข้มแข็ง จะ
สนับสนุนให้มีการกระทำที่มีจริยธรรมดีขึ้น
สถานการณ์ทางจริยธรรมที่เข้มข้น จะทำให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของพวกเขา
มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในบริบท
จริยธรรมอ่อนแอหรือไร้จริยธรรม จะแสดงความ
บกพร่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานการณ์
นั้นๆ ดังนั้น ความเข้มข้นของสถานการณ์จริยธรรมจะ
ช่วยเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า
โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสถานการณ์
มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

1.5 สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา
บริบทจริยธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อสนับสนุนและกระตุ้น
การกระทำที่มีจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุน
การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน

องค์กร โดยการจัดเตรียมองค์กร นโยบายแบบเป็นทางการและปทัสถานที่เคร่งครัด เพื่อสนับสนุนการกระทำที่มีจริยธรรมและเสริมสร้างพฤติกรรมจริยธรรมในสถานศึกษา ซึ่งหากครูและบุคลากรได้เรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการเลียนแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลที่ตามมาก็คือ ความเป็นไปได้ที่พวกเขาจะพัฒนาหรือรักษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งไว้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ สถานการณ์

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์กร ครูและบุคลากรจะมองดูพฤติกรรมของฝ่ายบริหารเป็นเสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบ สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะทำให้ครูและบุคลากรทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่า ควรจะต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับผู้บริหารด้วย (2) การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการสร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์กร ควรจะประกาศคำนิยามพื้นฐานขององค์กรและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม ซึ่งครูและบุคลากรได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม (3) การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และ โปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมใช้ช่วงเวลาที่มีการฝึกอบรมมุ่งใจ เสริมแรงให้ปฏิบัติตามจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์กรโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่า สิ่งใดควรและไม่ควรกระทำและระบุถึงแนวทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง (4) กำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์กร การยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดใน

ประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมองค์กร การยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลเช่นเดียวกันพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ(5) จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม องค์กรจำเป็นต้องจัดเครื่องมือที่เป็นทางการ เพื่อพนักงานจะสามารถใช้ในการอภิปรายด้านจริยธรรมและรายงานถึงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัว ซึ่งจะรวมถึงการสร้างที่ปรึกษาด้านจริยธรรมหรือมีสถานที่ เช่น ห้องหรือสำนักงานสำหรับการปฏิบัติด้านจริยธรรมด้วย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารองจากตัวแปรสถานการณ์ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

2.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์และระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเทรลแบบคงที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวเป็นภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจึงมีรูปแบบเหมือนกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างบริบทโรงเรียน ดังนั้น จึงควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะวิเคราะห์ทุกกลุ่ม ซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ผู้ที่สนใจศึกษาผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน

โอกาสต่อไป ควรนำตัวแปรสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารการศึกษา ขนาดโรงเรียน รวมทั้งตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ประสบการณ์ในวัยเด็ก อิทธิพลของเพื่อนและการสนับสนุนทางสังคม มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่าตัวแปรต่างๆ เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมการโครงสร้างรวมได้เพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงใด

2.3 เนื่องจากผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตจำนวนมาก ผู้ที่สนใจศึกษาผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในโอกาสต่อไป จึงควรปรับลดตัวแปรให้น้อยลงโดยการคัดเลือกตัวแปรสังเกตที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูง เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อการศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยโมเดลการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่และมีอะไรที่แตกต่างกันที่สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากนั้นนำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นต้นแบบส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อไปในอนาคต

2.5 จากผลการการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น

ควรนำไปศึกษาวิจัยในอนาคตเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยโมเดลการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกันที่สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) ในการพัฒนาปัจจัยเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การวิจัยทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) เพื่อสร้างโมเดลจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี และการวิจัยในบริบทอื่นและกลุ่มตัวอย่างอื่น เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. 2546.ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิทยา แสงแผ้ว. 2553.ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2553, จาก <http://www.thaindc.org/files/51089.pdf>
- สิวลี ศิริไธ. 2550. “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม”. เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 10 เมษายน 2550 (เอกสารอัดสำเนา)
- สิวลี ศิริไธ. 2550. “คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ”. เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 1 พฤษภาคม 2550 (เอกสารอัดสำเนา)
- สุวิมล ติรกันันท์. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทาง

สังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

Bandura, A.1986. Social foundations of thought and
 action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Burns, J.M.1978. Leadership. New York: Harper &
 Row.

Coles.2002. The politics of party change in Britain.
 Dissertation Abstracts Online,
 63 (02, 203a (AA 3043063). Retrieved
 October 29, 2003, from
<http://www.db.igroupnet.com/dao/detail.nsp>

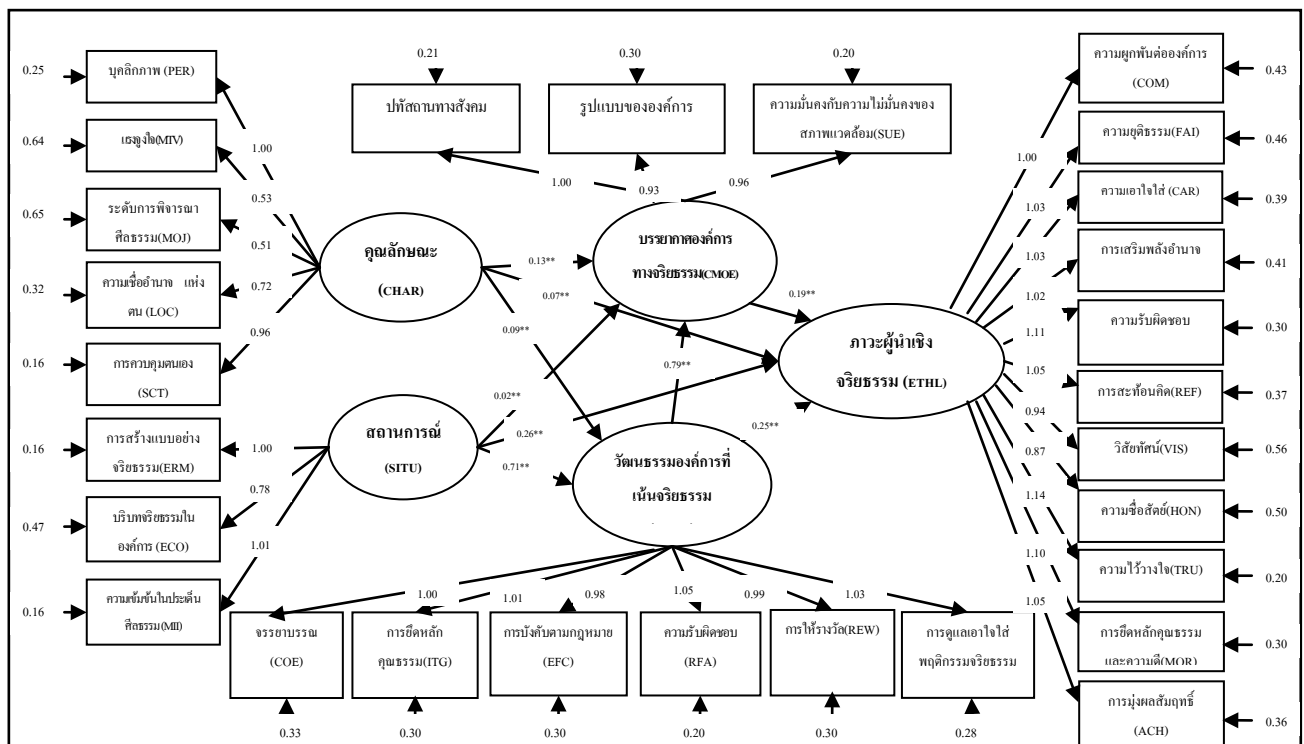
Gardner, Howard. 1995.Leadng Minds: An Anatomy
 of Leadership. New York: Basic Books.

Gardner, JW. 1990.On Leadership. New York:
 A Division of Macmillan.

Sergiovanni, Thomas J.1992.Moral Leadership:
 Getting to the Heart of School Leadership.
 San Francisco: Jossey Bass.

Trevio, L.K., Hartman, L.P., & Brown,
 M.2000.Moral
 person and moral manager: How executives
 develop are potation for ethical leadership.
 California Management Review.

Weaver, G.R., Trevio, L.K., & Agle, B.2005.
 Somebody I look up to: Ethical role models
 in organizations. Organizational Dynamics.
 Wong, K. 1998. Culture and moral leadership in
 education. Peabody Journal of Education.
 73(2). : 106 – 125.



ภาพที่ 1 ผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 น้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม											
			CHAR			SITU			CMOE			OGEC		
			λ	SE	t	λ	SE	t	λ	SE	t	λ	SE	t
ETHL	0.57	DE	0.07	0.02	3.19**	0.26	0.06	4.18**	0.19	0.05	3.45**	0.25	0.09	2.78**
		IE	0.06	0.02	3.69**	0.29	0.05	6.00**	-	-	-	0.15	0.05	3.26**
		TE	0.12	0.03	4.26**	0.55	0.05	11.89**	0.19	0.05	3.45**	0.40	0.07	5.36**
CMOE	0.51	DE	0.13	0.03	4.54**	0.02	0.08	0.20**	-	-	-	0.79	0.09	8.34**
		IE	0.07	0.02	3.15**	0.56	0.07	7.58**	-	-	-	-	-	-
		TE	0.20	0.04	4.88**	0.58	0.05	10.64**	-	-	-	0.79	0.09	8.34**
OGEC	0.48	DE	0.09	0.03	3.22**	0.71	0.05	14.19**	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.09	0.03	3.22**	0.71	0.05	14.19**	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$)