

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก จากการเปิดรับการไหลบ่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ กระแสโลกาภิวัตน์มิได้ส่งผลกระทบเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ได้ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมและประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและด้านการเมือง หากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดีก็จะสามารถป้องกันปัญหาที่มากพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์สามารถพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศได้ ในทางตรงข้ามหากประเทศไทยไม่ตระหนัก และไม่ได้ตั้งรับกระแสโลกาภิวัตน์อย่างเท่าทัน จะเกิดปัญหาตามมาอย่างมาก เช่น ปัญหาคูณธรรมจริยธรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษทางอากาศ ปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหามลพิษทางดิน ปัญหามลพิษทางเสียง และอาจต้องเสียประโยชน์หรือถูกเอาเปรียบจากประเทศอื่นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 1) ผลของความเจริญด้านวัตถุที่ขาดการพัฒนาทางจิตใจในยุคโลกาภิวัตน์เป็นที่มาของปัญหาสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เช่น ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น ปัญหาแหล่งอบายมุข แหล่งเร่ร่อน โสเภณีเด็ก การใช้แรงงานและละเมิดสิทธิเด็ก ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม มลภาวะ ปัญหาจราจรและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ (ทีศนา แชมมณี, 2550, หน้า 2) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความเสื่อมโทรมของสังคม ซึ่งเรียกว่า “เป็นภาวะจิตทรามในอารยธรรมแผนใหม่” (พุทธทาส, 2517, หน้า 115)

ในปัจจุบันทุกคนคงจะเห็นแล้วว่าประเทศไทยมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น เนื่องมาจากการขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม ดังผลการสำรวจที่พบว่าคนไทยพันธุ์ใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน หรือแม้แต่ปัญญาชนที่เรียนระดับมหาวิทยาลัย ก็ไม่รังเกียจการทุจริตคอร์รัปชั่น หากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตคอร์รัปชั่น

ทำงานเก่ง ก็ยอมรับได้ หรือแม้แต่อาจารย์ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ยังชื่นชอบคณะรัฐมนตรีในอดีตที่ปรับเงินเดือนให้กับข้าราชการบ่อย ๆ โดยไม่สนใจว่าคณะรัฐมนตรีชุดนั้นจะทุจริตคอร์รัปชันมากน้อยเพียงใด ถูกผิดไม่สนใจ ขอให้ตัวเองได้ประโยชน์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ได้กล่าวไว้ว่า “เหมือนอย่างที่เราพูดกัน ปากว่าตาขยิบ พวกผู้ใหญ่ก็บอกว่าคุณต้องซื้อสัตย์สุจริต แต่คุณก็คอร์รัปชันกัน แล้วเด็กจะไปเชื่อหรือ” เอแบคโพลล์สะท้อนตัวเลขให้เห็นว่าเด็กไทย ร้อยละ 80-90 บอกว่า คอร์รัปชันไม่เป็นไรยอมรับได้ขอให้ มีผลงานบ้าง (สำนักข่าวหัวเขียว-แม่ลูกจันทร์, 2557, หน้า 1) นอกจากผลการสำรวจดังกล่าวแล้ว ดร.จวี วิจิตรวาทการ เลขาธิการมูลนิธิองค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (Transparency Thailand) ได้เปิดเผยผลการจัดอันดับในการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี 2557 ประเทศไทยได้คะแนน 38 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 85 จากการจัดอันดับทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับที่ 12 จาก 28 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (มูลนิธิองค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2557, ออนไลน์)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานานและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปอย่างหลากหลาย จนยากต่อการแก้ไข กลายเป็นมะเร็งร้ายของระบบสังคม สะท้อนให้เห็นคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมถอยลงไปเรื่อยๆ สภาพปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความบกพร่องทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากจิตใจถูกครอบงำด้วยกิเลสตัณหา ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง ปลดปล่อยความอยากมีอิทธิพลมาบงการชีวิต เห็นกงจักรเป็นดอกบัว เห็นชั่วเป็นดี ท่านพุทธทาส กล่าวไว้ว่า “ถ้าศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” (รัตติกาล จงวิศาล, 2556, หน้า 63) เป็นคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรมจริยธรรม จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มภูมิคุ้มกันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักธรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มาเป็นเครื่องมือในการสร้างจิตสำนึก เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาด

คุณธรรมจริยธรรม และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำหรือผู้ใหญ่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เด็กและเยาวชนก็จะเลียนแบบ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการแก้ไข ป้องกัน ไปที่ละเล็กละน้อย ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน จงสอนเขาด้วยแบบอย่างที่ดีของเรา เด็กจะไม่ใช่เป็นอย่างที่ผู้ใหญ่สอนแต่จะเป็นอย่างผู้ใหญ่เป็น”

สำหรับปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมหลายด้าน เช่น การเบียดบังเวลาราชการ ชู้สาว ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง ความไม่โปร่งใสในการใช้เงินรายหัวนักเรียน การวางตนและประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3, 2551, หน้า 32 - 164) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือคุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างทางการบริหารนั้น พบว่า ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจน ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ที่มาของผู้บริหารขาดความชอบธรรม ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร พบว่า เป็นพฤติกรรมที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังของบุคลากร พบว่า ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัยต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว (ธนเศรษฐ์ จำปางาม, 2543, หน้า 105)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว รัฐบาลและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็ได้พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขมาโดยตลอด เห็นได้จากการออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่ระดับชาติลงมา เป็นต้นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 บัญญัติว่า มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2552, หน้า 235 - 236)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไปได้กำหนดความมุ่งหมายการจัดการศึกษา ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, หน้า 10) ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ด้วยเช่นกัน โดยกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ในช่วงทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ไว้ในหลักข้อที่ 1 ว่า พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 14)

การที่จะพัฒนาคุณภาพของคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามระเบียบกฎหมายหรือแนวนโยบายดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว องค์การใดมีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์การหรือหน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ภาวะผู้นำและคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมืองวิกฤตผู้นำและวิกฤตคุณธรรมและจริยธรรมก่อให้เกิดวิกฤตศรัทธาที่มีต่อผู้นำกลุ่มต่างๆ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ประกอบกับการเกิดวิกฤตในด้านจริยธรรมของผู้นำ รวมถึงคนในสังคมละทิ้งจริยธรรม ไม่สนใจในคุณค่าของความเป็นมนุษย์หรือไม่สนใจในเรื่องจิตวิญญาณ แต่สนใจความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ส่วนผู้บริหารก็สนใจแต่เรื่องผลประโยชน์ของตนเองหรือขององค์การเท่านั้น ไม่สนใจผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย ไม่สนใจชุมชน ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม ฯลฯ จึงได้มีการตระหนักว่าคนหรือผู้นำหรือผู้บริหารแบบนี้ หรือสังคมแบบนี้จะไปไม่รอด หรือไม่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ แต่ส่งผลกระทบต่อทางลบทำให้เกิดปัญหาและวิกฤตเป็นผลกระทบต่อกันมามากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 276) ดังนั้นองค์การในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) นั่นหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Paradigm Shift) แบบกลับตรงกันข้าม จะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ สนใจความรู้สึก

ความต้องการและช่วยเหลือตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมให้มากขึ้น (สติเฟน อาร์ โควีย์, 2550, หน้า 46)

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งอิทธิพลสำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าว พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อุปมาอุปมัยกับคาถาพุทธภาษิตแห่งหนึ่งแสดงความไว้วางใจว่า “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปคดฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลนั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็ยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลนั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติดีตามการตามทั้งแวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 2)

ผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคคลอื่นในสังคม สอดคล้องกับคำกล่าวของ Sergiovanni (1992 p.143) ที่ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียนและสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูก เหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งไม่เพียงแค่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขัน และให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจังและเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าว ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม ไม่เพียงแต่รอบรู้ด้านคุณธรรม หรือสอนคนด้วยคำพูดเท่านั้น แต่สำคัญที่สุดคือการประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 57- 62) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตามตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct) และการตั้งใจทางจริยธรรม (Ethical Aspiration) ของผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้

พลวัต (Dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาดอกัยซึ่งกันและกันอีกด้วย (Burn, 1987, p.87)

จากปัญหาในสังคมซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมและทางแก้ปัญหาหรือป้องกันด้วยการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ร่วมงาน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นประโยชน์และเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้ มีความสำคัญต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้
3. ผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำองค์ประกอบและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้
4. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งจะนำองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

1.1 ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยภายในองค์การ

1.1.1.1 ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ ความรู้จักคิด การควบคุมตนเอง

1.1.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

1.1.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร

1.1.2.1 ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรมได้แก่ สถานการณ์

ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ

1.1.2.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรมได้แก่ ค่านิยมทางสังคม

เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ความเชื่อทางสังคม และความคาดหวังของสังคม

1.2 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ ผู้วิจัยเรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการรักดี (RUGDEE PROCESS) ประกอบด้วย

1.2.1 การตระหนักในปัญหา (Realize Problem): R

1.2.2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency

Assessment): U

1.2.3 การออกแบบการพัฒนา (Good-Thing Design): G

1.2.4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development): D

1.2.5 การประเมินผล (Ethical Leadership Evaluation): EE

1.3 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

1.3.1 วิธีพัฒนาโดยตนเอง

1.3.2 วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น

1.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 พฤติกรรม ได้แก่

1.4.1 ความซื่อสัตย์

1.4.2 การเป็นผู้ให้บริการ

1.4.3 ความไว้วางใจ

1.4.4 ความยุติธรรม

1.4.5 ความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่จะให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกได้ ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม หรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวม 5 คน ประกอบด้วย พระภิกษุ 1 รูป ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่อบรมพัฒนาผู้นำ 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ผลงานทางวิชาการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ 1 คน (คุณสมบัติตามที่ระบุไว้ในบทที่ 3) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้ในระยะที่ 1 เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นพิจารณาเนื้อหา การสร้างรูปแบบ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป อาทิเช่น ผู้บริหารโรงเรียนวิถีสอนผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนพระราชทาน หรือผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จำนวน 2 คน ใช้ในระยะที่ 1 เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เป็นบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ จำนวน 5 คน โดยจำแนกเป็นด้าน การบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน 3 คน และนักวิชาการด้านสังคมศาสตร์หรือ ภาษาศาสตร์ และด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม

2.4 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามเพื่อการพัฒนา รูปแบบ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม หรือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวม 21 ท่าน ประกอบด้วย นักวิชาการ (Scholars) จำนวน 5 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูจำนวน 3 คน และพระภิกษุ จำนวน 3 รูป (คุณสมบัติตามที่ระบุไว้ในบทที่ 3) เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามวิธีการของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

จำนวน 144,969 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11,605 คน และครู
จำนวน 133,364 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 275 คน
และครูจำนวน 275 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่
(Yamane) ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 47)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีองค์ประกอบ พอสรุปได้ดังนี้

1. **ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)** ได้แก่ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน
องค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ

1.1 ปัจจัยภายในองค์การ

1.1.1 ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ บุคลิกภาพ
สติปัญญา สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ ความรู้จักคิด การควบคุมตนเอง

1.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์
ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

1.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ

1.2.1 ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์
ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน
สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ

1.2.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม
เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ความเชื่อของสังคมและ
ความความหวังของสังคม

2. ด้านกระบวนการ (Process) เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเรียกกระบวนการนี้ว่า “กระบวนการรักดี: RUGDEE PROCESS” มี 5 ชั้น

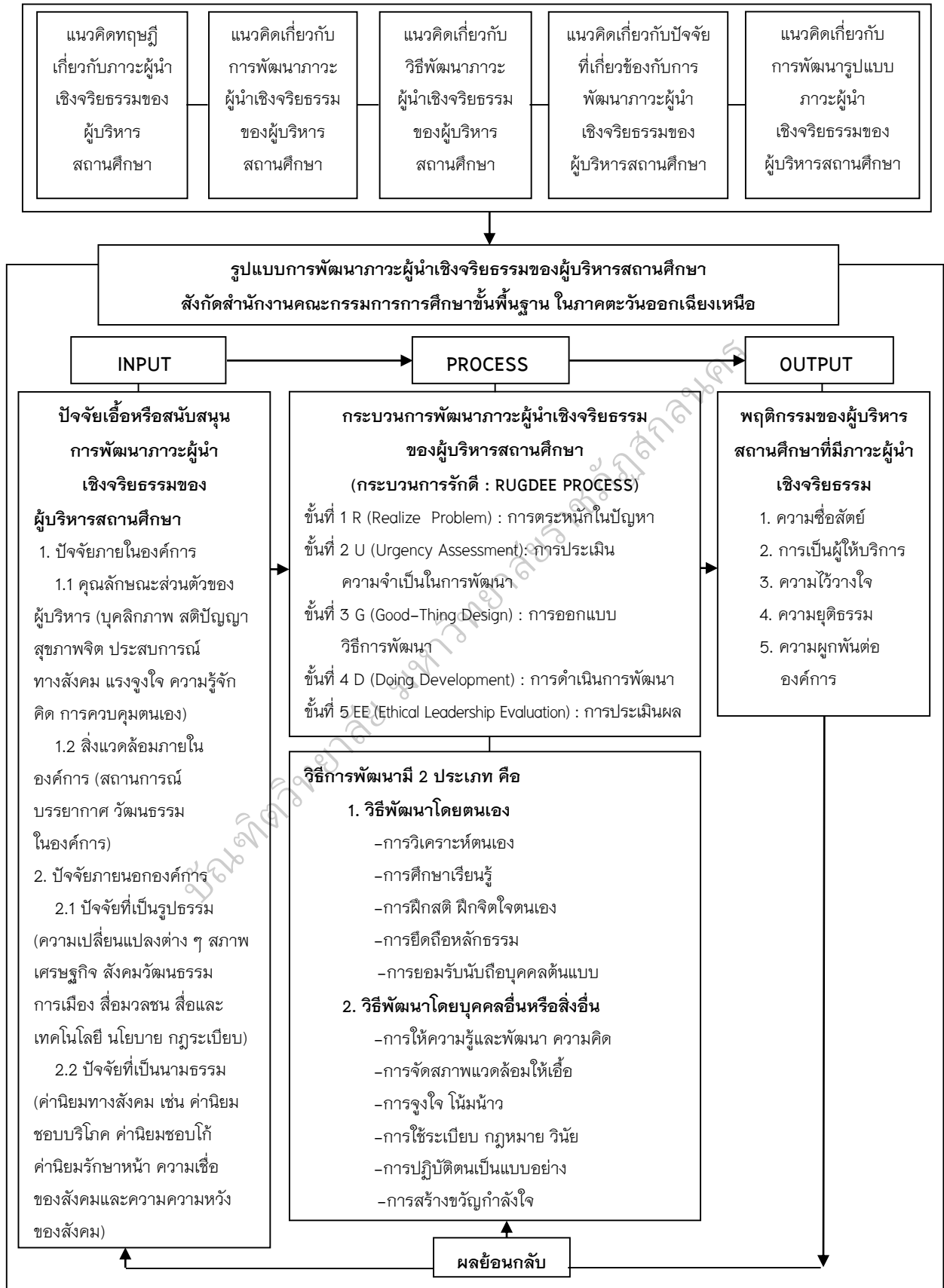
- ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น (Realize Problem : R)
- ชั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency Assessment : U)
- ชั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา (Good-Thing Design : G)
- ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development : D)
- ชั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา (Ethical-Leadership Evaluation) : EE)

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นแนวทางการดำเนินงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง 2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น

4. ด้านผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขออธิบายนิยามศัพท์ดังนี้

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

1.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

1.2 การเป็นผู้ให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

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

1.5 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

2. รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือข้อความที่แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

3. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แผนภาพหรือข้อความที่แสดงถึงโครงสร้างและองค์ประกอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบในเชิงระบบดังนี้

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

4.1.1 ปัจจัยภายในองค์การ

4.1.1.1 ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง

4.1.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

4.2.1 ปัจจัยภายนอกองค์การ

4.2.1.1 ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ

4.2.1.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ความเชื่อของสังคม และความคาดหวังของสังคม

4.2 กระบวนการ (Process) ได้แก่

4.2.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกกระบวนการนี้ว่า “กระบวนการรักดี : RUGDEE PROCESS” มี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น (Realize Problem : R)

เป็นการสร้างการรับรู้ สังเกต วิเคราะห์ วิจารณ์ พิจารณาและสรุปผลจนเกิดความตระหนัก ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อประโยชน์ของจริยธรรม เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency Assessment : U)

เป็นการวิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จากความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและจากการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง จนเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา (Good-Thing Design : G)

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

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development : D)

เป็นการนำแนวทางที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 3 ไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ กิจกรรมจำเป็นอย่างก่อนการพัฒนา กิจกรรมจำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนา กิจกรรมจำเป็นหลังการเข้ารับการพัฒนา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา (Ethical-Leadership Evaluation: EE)

เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้นเพียงใด

ขั้นการประเมินผลการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินก่อนการพัฒนา การประเมินในระหว่างการพัฒนา การประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

4.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มี พฤติกรรมที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม จนได้รับการยอมรับว่ามีจริยธรรมในระดับสูง วิธีการพัฒนามี 2 ประเภท คือ

4.4.1 วิธีพัฒนาโดยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติด้วยตัวเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง การศึกษา ค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง การยึดถือหลักธรรม การยอมรับนับ ถือบุคคลต้นแบบ

4.4.2 วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ การจัดการให้ความรู้ และพัฒนาความคิด การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อวิธีการพัฒนา การจูงใจ โน้มน้าว การใช้ ระเบียบ กฎหมาย วินัย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การสร้างขวัญกำลังใจ

4.4 ผลผลิต (Output) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์การ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

6. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ โดยปรับปรุงวิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากเทคนิค เดลฟายแบบดั้งเดิม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เพื่อพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 รอบดังนี้

รอบที่ 1 นำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) จาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (Expert Interview) และจากผู้บริหารสถานศึกษา ดีเด่นด้านจริยธรรม จำนวน 2 คน (Case study) มาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

ชนิดเลือกตอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วยพร้อมคำถามปลายเปิด ส่งแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

รอบที่ 2 นำความคิดเห็นของเชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์หาความเหมาะสมรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าร้อยละของการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น

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

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมตามเขตพื้นที่การปกครองระดับจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด 20 จังหวัด และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งหมด 61 เขต