

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ผู้วิจัยขอแนะนำสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. ระยะเวลาการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์และความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้น

ระยะการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)
2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (Expert Interview)
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านจริยธรรม จำนวน 2 คน (Case Study)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ โดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การสำรวจ (Survey) ความคิดเห็นจากผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 คน

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ประการ คือ
 - 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ
 - 1) ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ด้านกระบวนการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3) ด้านวิธีการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต ประสิทธิภาพทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ และ 2) ปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ และปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ความเชื่อของสังคมและความคาดหวังของสังคม

2.2 ด้านกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น ชั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ชั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา และชั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

2.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ประเภท คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง การศึกษาเรียนรู้ การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง การยึดถือหลักธรรม และการยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบ และ 2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ การจูงใจ การใช้ระเบียบ กฎหมาย การดำเนินการทางวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ

2.4 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์การ

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านกระบวนการพัฒนา ด้านวิธีการพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน

3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความถูกต้องโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านกระบวนการพัฒนา ด้านวิธีการพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน

3.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านกระบวนการพัฒนา ด้านวิธีการพัฒนา ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน และ ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านกระบวนการพัฒนา ด้านวิธีการพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมควรมีอิทธิพลและสามารถใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดึงตาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่

ผู้นำขององค์กรใดๆ จะมีอิทธิพลดังกล่าวได้นั้น จะต้องมีความรู้ลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 5 ประการนี้ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 61) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมเท่านั้น แต่สำคัญที่สุด คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของคนทั่วไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown Trevino (2006, p. 271) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lashway (2006, p. 290) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความกล้าหาญ ความมีสัมมาคารวะ ความยุติธรรม และ ความสุภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านกระบวนการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านวิธีการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ บุคลิกภาพ สติปัญญา สุขภาพจิต ประสพการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง (2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ สถานการณ์ในองค์กร บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ 2) ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ (2) ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ ค่านิยมรักษาหน้า ทั้งนี้เพราะปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน จะมีพฤติกรรมทางจริยธรรมก็เพราะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ รอบตัวที่ส่งผลต่อการ

แสดงออกซึ่งพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2539, หน้า 78-92) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ในการฝึกฝนหรือปฏิบัติการในทางจริยธรรมว่า ต้องทำองค์ประกอบต่างๆ ให้ครบถ้วน โดยแบ่งองค์ประกอบต่างๆ ออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) องค์ประกอบภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมตัวบุคคลนั้นอยู่หรือเรียกว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งฝ่ายรูปธรรมและนามธรรม ทางด้านรูปธรรมนั้นเห็นได้ชัดเจน เช่น ปัญหาต่างๆ ไป สถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลทั้งสิ้น ส่วนองค์ประกอบนามธรรม เช่น ค่านิยมทางสังคมไม่ว่าจะเป็นค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบเก็บ ถ้าสังคมมีค่านิยมผิดพลาด การปฏิบัติจริยธรรมก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้แต่กลับจะเกิดปัญหาทางจริยธรรมขึ้น การแก้ไขส่งเสริมองค์ประกอบภายนอกจึงต้องทำทั้งฝ่ายรูปธรรมและนามธรรม
- 2) องค์ประกอบภายในหรือปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานทางการศึกษา และเป็นพื้นฐานของตัวจริยธรรม มี 3 ประการ คือ จิตสำนึก แรงจูงใจ และความรู้จักคิด (โยนิโสมนสิการ) และ สอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 340-341) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ สรุปได้ดังนี้ อิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ รอบตัวที่ส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีจริยธรรมหรือไม่มีจริยธรรม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมี ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (Person Factors) ได้แก่ ผลกระทบจากครอบครัว ค่านิยม ความเชื่อทางศาสนา มาตรฐานส่วนบุคคล และความต้องการส่วนตน
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (Organization Factors) ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ พฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมขององค์การ
- 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก (Environment Factors) ได้แก่ กฎระเบียบ กฎหมายของรัฐและบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคม สอดคล้องกับ Northouse (2007, p. 230) ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำ (The Character of the Leadership) 2) การแสดงออกของผู้นำ (The Action of the Leader) 3) เป้าหมายของผู้นำ (The Goals of the Leader) 4) ความซื่อสัตย์ของผู้นำ (The Honesty of the Leader) 5) การใช้อำนาจของผู้นำ (The Power of the Leader) และ 6) ค่านิยมของผู้นำ (The Values of the Leader)

2.2 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น ชั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ชั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา ชั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา และชั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้

เพราะกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้นำเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สังคมต้องการ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก เริ่มจากการรับรู้ สังเกต วิเคราะห์ วิจรณ์ พิจารณา และสรุปผลจนเกิดความตระหนัก ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อในประโยชน์ของการมีจริยธรรม เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา มีการวิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีการประเมินตนเอง จนเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นจึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาขึ้นและนำแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ชิวพิมาย (2539, หน้า 17) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นประเมินก่อนดำเนินการ 3) ขั้นดำเนินการ 4) ขั้นการฝึกปฏิบัติ 5) ขั้นประเมินผลการดำเนินงาน และ 6) ขั้นวิเคราะห์การดำเนินงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทัย ไล้วมั่นคง (2553, หน้า 86) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Castetter and Yung (2000, p. 182) ที่กล่าวถึงรูปแบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Model of Personnel Development Process) ไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดสภาพ (Position Holders) ขั้นการวินิจฉัยปัญหา (Diagnostics) ขั้นออกแบบ (Design) ขั้นปฏิบัติการ (Operations) และขั้นประเมินผล (Evaluation)

2.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ตนเอง (2) การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ (3) การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง (4) การยึดถือหลักธรรม (5) การยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบและ 2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ (1) การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด (2) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ (3) การจูงใจ (4) การใช้ระเบียบกฎหมาย (5) การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ (6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (7) การใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ (8) การสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้เพราะการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติที่มีความถูกต้องและเหมาะสมย่อมสามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม จนได้รับการ

ยอมรับว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมจากสังคมและบุคคลทั่วไป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวันและต่อเนื่องจนเป็นนิสัย สามารถควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดปัญญารับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เมื่อสามารถพัฒนาตนเองได้ก็ย่อมสามารถพัฒนาองค์กร หน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน และทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป นอกจากนี้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดทิศทางและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายการพัฒนาและน่านโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ สนับสนุนด้านงบประมาณ กำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ivedิตตามตรวจสอบ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประทีป มากมิตร (2550, หน้า 85) ที่พบว่า แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 8 แนวทาง ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านนโยบาย 2) มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม 3) จัดทำประมวลจริยธรรมหรือจริยธรรมวิชาชีพในองค์กร 4) มีการตรวจสอบจริยธรรม 5) มีการนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล 6) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ 7) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม และ 8) มีการจูงใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกมลทิพย์ ทองกำแหง (2554, หน้า 229-232) ที่ได้นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนว่า ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การนำตนเอง (ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในศักยภาพและอุดมการณ์ของตนเอง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเป็นปกติ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น) 2) กลยุทธ์การนำผู้อื่น (ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน รู้ในความ สามารถของแต่ละบุคคล บริหารคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนั้นผู้บริหารต้องรู้จักจิตของผู้ร่วมงาน) และ 3) กลยุทธ์การนำองค์กร (ผู้บริหารต้องรอบรู้กับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผน บรรลุบุคลากร อำนวยความสะดวกและติดตามผล)

2.4 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม

และ5) ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพราะ ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น การเป็นผู้ให้บริการเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล โดยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการเพิ่มคุณค่าและพัฒนาเพื่อร่วมงาน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การจัดการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา เป็นงานบริการอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีพฤติกรรม การให้บริการ ความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความสามารถ ความเมตตากรุณา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเปิดเผย โปร่งใส จริงใจ มีความมั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ มีความเป็นธรรม มีการใช้ วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจและกระทำอย่างเหมาะสม มีความผูกพันและเต็มใจที่จะ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกต้อง ตลอดจนทำให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ความยุติธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความสุจริต ความเป็นธรรมปราศจากอคติ ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย เคารพสิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีและการปฏิบัติตามหน้าที่ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและ ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ อย่างเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อองค์การและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิก ขององค์การไว้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ประการมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 23) ที่ได้สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารที่มี จริยธรรมว่า ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรอง ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญู กตเวทีกตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทีก คือ การแสดงออก

การตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรม กฎข้อบังคับและกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา 7) ความสามัคคี คือ พร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน 8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง 10) ความอุตสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงานและ 11) ความเมตตา กรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2554, หน้า 8-12) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ 2) องค์ประกอบ ด้านความรับผิดชอบ 3) องค์ประกอบด้านความเคารพ 4) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี และ 5) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า ด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญจัดเป็นลำดับที่ 1 ทั้งในด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ ด้านวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญจัดเป็นลำดับที่ 2 ทั้งในด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ประโยชน์ และความเป็นไปได้ ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญจัดเป็นลำดับที่ 3 ในด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้ ส่วนประโยชน์อยู่ในลำดับที่ 4 และด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญจัดเป็นลำดับที่ 3 ในด้านประโยชน์ ส่วนความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้ อยู่ในลำดับที่ 4 สามารถอธิบายในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพ สถิติปัญญา สุขภาพจิต ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจ การรู้จักคิด การควบคุมตนเอง (2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ สถานการณ์ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ 2) ปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายนอกที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง สื่อมวลชน สื่อและเทคโนโลยี นโยบาย กฎระเบียบ (2) ปัจจัยภายนอกที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยมทางสังคม เช่น ค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบเก็บ ค่านิยมรักษาหน้า สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 2-5) ที่กล่าวว่า สาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง เกิดจากสาเหตุทางจิตใจและได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยโดยแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้มันต้นที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีและเป็นพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยมและส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สถิติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงพอเหมาะแก่กับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และสังคมที่เหมาะสมอีกด้วย นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง และงานวิจัยของสุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 188) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์ 3) ปัจจัย

ด้านบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม และ4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และสอดคล้องกับJohnson (2003, p. 39) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งมี 4 องค์ประกอบได้แก่ ความมุ่งหมาย (Purpose) ความรู้ (Knowledge) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความไว้วางใจ (Trust) และ 2) สถานการณ์ และสอดคล้องกับDubrin (2004, p. 158) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งเริ่มต้นหรือแหล่งข้อมูลสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ระดับของความต้องการ 2) ระดับขั้นของการพัฒนาจริยธรรม และ 3) สถานการณ์

3.2 ด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะส่งผลให้ผู้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สังคมต้องการ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความจำเป็น (Realize Problem : R) ขั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา (Urgency Assessment : U) ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา (Good-Thing Design : G) ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา (Doing Development : D) และขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา (Ethical-leadership Evaluation: EE) เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและสะดวกในการไปใช้ผู้วิจัยเรียกกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ขั้นตอนว่ากระบวนการรักดี (RUGDEE PROCESS) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 273) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้น คือ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีม จุดประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคปฏิบัติ การสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีมและการสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย โล้วมันคง (2553, หน้า 86) เรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

- 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- 2) การออกแบบการพัฒนา

3) การดำเนินการพัฒนา และ4) การประเมินผลการพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Kouzes and Posner (2002, p. 251) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ประกอบด้วย 1) การท้าทายรูปแบบ (Challenging the Process) 2) การดลบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) 3) การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ (Enabling Others to Act) 4) การสร้างวิถีทางต้นแบบ (Modeling the Way) และ 5) การส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the Heart)

3.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ประเภท คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวันได้ แต่มิใช่เป็นการกระทำในลักษณะเสร็จสิ้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เจกเช่นกระแสน้ำที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นวิธีพัฒนาจากภายในของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ตนเอง (2) การศึกษาเรียนรู้ (3) การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง (4) การยึดถือหลักธรรม (5) การยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบ และ2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ๆ ได้แก่ (1) การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด (2) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ (3) การจูงใจ (4) การใช้ระเบียบ กฎหมาย (5) การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ (6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (7) การใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ และ (8) การสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 115-116) ที่ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมและการกระทำให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมว่า กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1) ส่งเสริมโดยใช้วิธีการจากภายนอก หมายถึง ผู้นำระดับสูงขึ้นไป จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณธรรมให้แก่ผู้นำ ระดับรองลงมาอาจใช้วิธีการต่างๆ ต่อไปนี้ คือ (1) วิธีการให้ความรู้และพัฒนาความคิด กระทำได้ด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ (2) วิธีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย โดยรักษาความสะอาด ปลูกต้นไม้ ดอกไม้ มีภาพและป้ายคำขวัญ คติเตือนใจ (3) วิธีการจูงใจโดยการแนะนำ ชักจูง สร้างความสนใจ โน้มน้าวใจคนไปในทางที่ติงามด้วยการชี้แนะ ปัญหา (4) วิธีการทางวินัยและจรรยา กระทำโดยการปฏิบัติตามแนวทางของวินัยและแบบแผนการศึกษา ดำเนินการกับผู้กระทำผิด มีความยำเื้อนและติดตามผลอยู่เสมอ (5) วิธีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง โดยผู้นำระดับสูงต้องปฏิบัติตาม วางตัว แต่งกาย และแสดงออกปกริยาต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม (6) วิธีการใช้มนุษยสัมพันธ์และ

ประชาสัมพันธ์ กระทำโดยติดต่อกับเป็นรายบุคคล แสดงความสนใจ และให้รู้ว่ารู้จักเขาดีในทุกด้าน และ2) ส่งเสริมให้ผู้นำปฏิบัติด้วยตนเอง หมายถึง การแนะนำ ชักถาม หรือหาทางให้ผู้นำได้กระทำสิ่งต่อไปนี้ (1) การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ หลักกรรมะ ศึกษาผลงานหลักวิชาการต่างๆ หาความรู้จากแหล่งต่างๆ (2) ศึกษาจากผู้รู้ ด้วยการปรึกษาหารือ ขอคำอธิบายหรือร่วมงานตามโอกาส (3) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อาจทำโดยตั้งเป้าหมายและปฏิบัติตาม พยายามปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคจนสำเร็จ ผิดสมมติ และสอดคล้องกับพิภพ วังเงิน (2547, หน้า 189-190) ได้เสนอวิธีพัฒนาจริยธรรมไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ให้ความรู้ความคิดที่สูงกว่า ให้เหตุผลใหม่ที่เหนือกว่าที่เป็นอยู่เขาจะนำไปเปรียบเทียบกับเหตุผลเดิมเพื่อให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่สมดุลทางความคิด ความไม่สมดุลจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดมีการปรับโครงสร้างทางความคิดของเขาเกิดความสมดุลใหม่ จะช่วยให้เขาเข้าใจและยอมรับเหตุผลในขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามหลักของ Piaget 2) การอบรมทางศาสนา เพื่อลดความเห็นแก่ตัว เพิ่มการเห็นแก่ส่วนรวมและมนุษยชาติ 3) การใช้อิทธิพลของกลุ่มให้เกิดความคล้อยตาม อาจใช้เพื่อนช่วยยกระดับจิตใจ ให้แสดงออกทางจริยธรรมในระดับเดียวกับเพื่อน กลุ่มเพื่อนจะเป็นสื่อเสนอความรู้และเหตุผลใหม่ในระดับที่สูงกว่าที่มีอยู่เดิม 4) การเลียนแบบจากตัวแบบ การจัดตัวแบบให้เกิดการเลียนแบบเป็นวิธีการศึกษาวิธีหนึ่งที่มีมนุษย์ใช้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันตัวแบบที่มีลักษณะดีดังคุณและมีอิทธิพลให้คล้อยตามได้มาก ได้แก่ ผู้ใหญ่ เพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน ได้รับรางวัล การยกย่อง ชมเชย มีความก้าวหน้าและ5) การให้แสดงบทบาท ควรที่จะให้ได้รับโอกาสสวมบทบาทอื่น นอกเหนือจากที่เขาเป็นอยู่และบทบาทนั้นควรเกี่ยวข้องกับจริยธรรม การรับเอาความคิดและความรู้สึกของคนอื่นจะก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจที่แตกต่างไปจากเดิม ไม่ยึดอยู่ แต่ตนเอง ซึ่งเป็นไปตามหลักของ Lawrence Kohlberg

3.4 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลทั่วไป ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นใคร ประกอบอาชีพอะไร หรืออยู่ในวัยใดก็ตาม เมื่อบุคคลมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อครอบครัว ต่อสังคม และต่อประเทศชาติแล้วย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในขณะเดียวกัน

องค์กรใดที่มีคนในองค์การมีความซื่อสัตย์ องค์กรนั้นก็สามารถประกอบกิจการได้อย่าง มั่นคง และในทำนองเดียวกัน ถ้าสังคมหรือประเทศชาติใดมีคนในสังคมหรือประชาชนใน ประเทศที่มีความซื่อสัตย์ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะเป็นผู้นำในประเทศหรือเป็นประชาชนทั่วไป สังคมหรือประเทศนั้นๆ ก็จะเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าวัฒนาการ สามารถพัฒนาสังคมและ ประเทศให้ความเจริญก้าวหน้าได้ จึงถือได้ว่า ความซื่อสัตย์ เป็นรากเหง้าของความเจริญ ทางจิตใจและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ส่วนการเป็นผู้ให้บริการความไว้วางใจ ความยุติธรรม และ ความผูกพันต่อ องค์กร เป็นผู้ให้บริการความไว้วางใจ ความยุติธรรม และ ความผูกพันต่อ องค์กร เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไป กว่ากัน สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 78) ที่ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบ จริยธรรมออกเป็น 3 ชุด คือ 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน ความมีวินัยและความอดทน 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความซื่อสัตย์ และ 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตรและความ กตัญญู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประเวศ วะสี (2549, หน้า 7) ที่กล่าวถึงคุณธรรมว่า ประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 8 ประการ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความมีน้ำใจ ความไม่ทอดทิ้งกัน 3) มีความขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น พึ่งตนเองได้ ไม่มัวเมาบายมุข 4) มีสัมมาชีพ มีความพอเพียง 5) มีความเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุก คนสามารถรวมตัวร่วมคิด ร่วมทำอย่างเสมอภาค 6) อนุรักษ์วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ มีการใช้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน 7) มีความยุติธรรมและแก้ปัญหา ความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและ 8) มีการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การตระหนักในปัญหาและความ

จำเป็น ขั้นที่ 2 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การออกแบบวิธีการพัฒนา ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา และขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญด้วยการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาให้ครบทั้ง 5 ขั้นตอนลดจนดำเนินการพัฒนาไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ประเภท คือ 1) วิธีพัฒนาโดยตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ การฝึกสติ ฝึกจิตใจตนเอง การยึดถือหลักธรรม การยอมรับนับถือบุคคลต้นแบบ และ 2) วิธีพัฒนาโดยบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น ได้แก่ การจัดการให้ความรู้และพัฒนาความคิด การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ การจูงใจ การใช้ระเบียบ กฎหมาย การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การใช้มนุษยสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ การสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายควรให้ความสำคัญด้วยการกำหนดให้วิธีการทั้ง 2 ประเภทและครอบคลุมทั้ง 13 วิธี เป็นนโยบายและน่านโยบายนี้สู่การปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องและควรกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือเพื่อตรวจสอบว่ามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม และ 5) ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีความคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่า จะต้องเป็นทั้งคนเก่ง มีความรู้ดี มีความสามารถดี และจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมที่โดดเด่น ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายควรเน้นการปลูกฝัง ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมจริยธรรมพื้นฐานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้ครบถ้วนทั้ง 5 ประการ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านปัจจัยเอื้อหรือปัจจัยสนับสนุน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน องค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันและช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การส่งเสริม สนับสนุนโครงการพัฒนาเน้นการปลูกฝัง ส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงปัจจัยเอื้อทั้งสองปัจจัย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

2.1 การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สิ่งสำคัญ คือ การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 4 ด้าน คือด้านปัจจัยเอื้อหรือปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านพฤติกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้ละเอียดและควรดำเนินการตาม กระบวนการพัฒนาให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองด้านความรู้คู่คุณธรรมอยู่เสมอและ ควรศึกษาเรียนรู้ พัฒนา ฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อ องค์การ อย่างมั่นคงและยั่งยืน เพราะภาวะผู้นำดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและ จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ก็ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้มีข้อจำกัดเพราะเป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ในครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้
ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ

3.2 การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษาทั้งผู้บริหารและ
ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากับผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา เช่น
คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน หรือผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้
ได้ผลการวิจัยที่สะท้อนความคิดเห็นรอบด้านมากขึ้น

3.3 ควรนำผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้จริงเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบต่อไป