



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
Development Guidelines of Ethical Leadership of University Lecturers
in the Lower Southern

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

Sajanun Kheowvongsri

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Education in Educational Administration

Prince of Songkla University

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัย ในภาคใต้ตอนล่าง
ผู้เขียน	นางศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปร มีข้อคำถามจำนวน 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ตอนล่าง 6 สถาบัน จำนวน 1,000 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการดูแล 2) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี 3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 4) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ และ 5) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติมี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม 2) การปรับปรุงหลักสูตรด้านจริยธรรมโดยการบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมในหลักสูตรให้มีความต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาโดยเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย ตลอดจนจริยธรรมในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ 3) การรณรงค์ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

Thesis Title	Development Guidelines of Ethical Leadership of University Lecturers in the Lower Southern
Author	Sajanun Kheowvongsri
Major	Educational Administration
Academic Year	2014

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) develop the indicators of ethical leadership of university lecturers in the lower southern and (2) to suggest the guidelines as a policy for developing ethical leadership of university lecturers in the lower southern into practice. A set of 70 questions. The Sample was 1,000 lecturers from six universities in the lower southern Thailand. Both the Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were employed to analyze the obtained data through Descriptive and Inferential Statistics (by Statistical Software Package). The research findings were as follow :

1. There were 5 factors. Orderly arranged from the greater to lesser ones, the Ethics of Care, the Ethics of Good Citizenship, the Ethics of Relationship, the Ethics of the Profession and the Ethics of Critique.
2. The Development Guidelines of Ethical Leadership of University Lecturers in the Lower Southern. The research findings were as follow : 1) Strengthening participation in a partnership networks ethical development, 2) improving the curriculum ethical by integrating ethics into the curriculum to have continuity from primary to higher education, with an emphasis on ethics education. By means of Ethics in Teaching, Ethics in Research , and the ethics of the project of lecturers development 3) to campaign for anyone to participate in all stages of ethical development in a systematic manner.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี วาณิชศุภวงค์ และดร.ชวลิต เกิดทิพย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ ดร.เรชา ชูสุวรรณ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ ที่กรุณาสะดวกเวลาและให้คำแนะนำเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ เอกสมทราเมษฐ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เฉชพิชัย รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิต รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสศรี นวลศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสเพ็ญ ชูนวล เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ผู้ให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่กรุณาสะดวกเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ใหญ่ทุกท่าน เพื่อนๆ และน้องๆ ที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ ที่มอบความรักความเมตตา การให้ความช่วยเหลือประสานงาน และสนับสนุนให้กำลังใจในการศึกษาต่อจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว คุณแม่นางพิณ หมาดน้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ แก้ววงศ์ศรี พี่สาวนางสาวเพ็ชรเพ็ญ ชนะภัย และบุตรธิดาทั้งสาม ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน มอบความรัก และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา

และท้ายที่สุดนี้ คุณงามความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ บพุการรี ครุบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้จนประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(11)
รายการภาพประกอบ	(13)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม	9
ความหมายของจริยธรรม	11
ความสำคัญของจริยธรรม	12
ทฤษฎีจริยธรรม	14
แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรม	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	22
ความหมายและคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	23
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	28
บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	35
คุณลักษณะทางจริยธรรมของคณาจารย์	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้	57
ความสำคัญของตัวบ่งชี้	57
ความหมายของตัวบ่งชี้	59
ประเภทของตัวบ่งชี้	63
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	66
กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
งานวิจัยภายในประเทศ	76
งานวิจัยต่างประเทศ	79
3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ขั้นตอนการวิจัย	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	88
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	102
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis).....	104
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis).....	111
ผลสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัย ในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ.....	126

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 130
	สรุปผลการวิจัย..... 136
	อภิปรายผล..... 142
	ข้อเสนอแนะ..... 148
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก	163
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 164
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 166
	ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม..... 171
	ภาคผนวก ง ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม..... 174
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 178
	ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก..... 180
ประวัติผู้วิจัย	183

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	ระดับการประพฤติกี่ยวกับการดำรงชีวิตของตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น.....	16
2	การเปรียบเทียบลำดับความต้องการแหล่งของภาวะผู้นำและแบบของภาวะผู้นำ...	34
3	ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน.....	90
5	ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	102
6	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	105
7	จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม.....	106
8	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care).....	107
9	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession).....	108
10	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique).....	109
11	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship).....	110
12	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship).....	111

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านการดูแล(Ethics of Care).....	113
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession).....	115
15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกองค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique).....	117
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกองค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship).....	119
17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship).....	121
18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง.....	123
19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง.....	124

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์	6
2 รูปแบบของพฤติกรรมกรเรียนที่เหมาะสม	20
3 กรอบการดำเนินงานวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง	97
4 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)	112
5 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)	114
6 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)	116
7 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)	118
8 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)	120
9 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ (Ethics)	122

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ชีวิตของคนเปลี่ยนไป อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ขาดความสมดุล มีผลทำให้วัตถุมิถุนิยมรุนแรงมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่ซับซ้อนตามมามากมาย ดังจะเห็นได้จากสภาวะวิกฤติด้านต่าง ๆ การดำรงชีวิตที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การคอร์รัปชัน คดีอาชญากรรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางจริยธรรมเป็นอย่างมาก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญที่จะต้องดำเนินการนโยบายในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความเข้าใจกัน การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เข้าใจสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ และเป็นเครื่องมือที่จะหล่อหลอมจิตใจและความรู้สึกของคนที่อยู่ในสังคมเดียวกันแม้แตกต่างทางด้านศาสนา ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมให้มีความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อสร้างเอกภาพให้เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้น การพัฒนาคนจึงถือเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนให้ดีและมีจริยธรรมเสียก่อนจึงจะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพ อันประกอบด้วยคุณสมบัติทั้งร่างกาย สติปัญญาความรู้ และความมีจริยธรรม

จริยธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสันติสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมมีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กล่าวคือ มีการปฏิบัติต่อกันทั้งทางสร้างสรรค์และบ่อนทำลาย การปลูกฝังจริยธรรมจึงเป็นการสร้างคนให้เป็นคนมีจิตใจประเสริฐ สมบูรณ์ขยายขอบเขตคุณงามความดีโอบอ้อมอารีช่วยเหลือผู้อื่นให้พบกับสิ่งดีงาม มีความสุขโดยทั่วกันด้วยความรักและเมตตาธรรม (ประภาศรี สีหอำไพ, 2540) ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานของความประพฤติ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าอะไรควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องในสังคมมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณความดีของสังคมในส่วนรวม การปลูกฝังจริยธรรมจึงควรหล่อหลอมควบคู่ไปกับวิชาความรู้ตั้งแต่เบื้องต้น โดยมุ่งไปที่เด็กที่กำลังเติบโตเป็นกำลังในอนาคตของชาติ บ้านเมือง ดังเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง กำหนดให้จัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายและมีหลักการกำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” โดยยึดการจัดการศึกษาให้เป็นคนดี มีจริยธรรมในหมวด 4 มาตรา 23 ซึ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับ และมาตรา 28 หลักสูตรการศึกษา ระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนา คนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้ มีคุณภาพอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาอันอยู่บนหลักการที่เน้นการพัฒนาที่สมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม อีกทั้งยังเพียบพร้อมด้วยจริยธรรม ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนเรา คนที่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมก็คือคนที่ จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามครรลองคลองธรรม การศึกษามีใช่เพียงการใช้ระยะเวลาหนึ่ง ของชีวิตเท่านั้น แต่เป็นเสมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องแสวงหาและเพิ่มพูนอยู่ ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว และหน้าที่การงาน ตลอดจนความก้าวหน้าและความ มั่นคงของประเทศชาติ ยิ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นไปอย่าง รวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปจนถึงรูปแบบการใช้ชีวิตและวัฒนธรรม ใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิดรู้จักใคร่ครวญ เลือกรสร ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา นอกจากจะจัดการศึกษา ให้พัฒนาคนแล้วสิ่งที่จะต้องพัฒนาควบคู่ไปด้วย นั่นคือ การปลูกฝังจริยธรรมที่ดีงาม นับว่าเป็น ภารกิจที่ท้าทายมหาวิทยาลัยว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เด็กดีมีจริยธรรมตามมาด้วยเก่งและมีคุณภาพ แสดงว่านอกจากจะต้องมีความรู้แล้วต้องมีความประพฤติที่ดีด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับศิษย์และเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่ดีแก่ศิษย์ได้คงไม่มีใครปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมไปกว่า “คณาจารย์” ดังแนวคิดของ ผกา สัตยธรรม (2544) ที่กล่าวว่า ครูเป็นผู้นำทาง สังคมเป็นผู้ให้แสงสว่างทางปัญญาแก่ศิษย์ ครูที่ดีจึงต้องมีจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้สอนสร้างคน

ให้เป็นคนดีและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงมีพันธกิจที่จะต้องกระทำให้ดี ให้มีความเป็นมนุษย์ให้น่ายกย่องนับถือเสียก่อนจึงจะไปสอนคน ดังคำกล่าวที่ว่า “จะสอนสิ่งใดแก่ใคร ก็จะต้องสร้างสิ่งนั้นให้มีขึ้นในตัวเราเสียก่อน” หากไม่แล้วก็จะเข้าทำนองแม่ปูสอนลูกปู หรือครูเป็นตัวแบบที่บุคคลเบียดเบียนตัวเองเช่นนี้แล้วจะไปสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีจริยธรรมได้อย่างไร

คณาจารย์ จึงนับว่าเป็นผู้นำที่มีความสำคัญและเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบและเป็นพลเมืองดี ดังนั้นคณาจารย์จึงเป็นบุคคลตัวอย่างและมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างปรุงแต่งให้คนมีคุณภาพและมีจริยธรรมตามแบบที่สังคมต้องการดังที่ พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัตต์ (2546) กล่าวไว้ว่า ความดีงามเป็นสิ่งที่มนุษย์บัญญัติขึ้นส่วนจริยธรรมเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติ การเข้าไปอยู่ในกรอบจริยธรรมมิได้หมายความว่า จะเป็นผู้มีจริยธรรม ดังนั้น ความเป็นครูมิได้เกิดจากกรอบจริยธรรม หากแต่เกิดจากใจที่ผส่านเข้ากับจริยธรรมและยินดีประพฤติปฏิบัติตามมิฉะนั้นความเป็นครูก็จะมีเฉพาะเวลาสอนเท่านั้น การปฏิบัติวิชาชีพครูจึงมิใช่การปฏิบัติด้วยความ รู้สึกว่าเป็นเพียงหน้าที่อย่างเดียวหรือประกอบอาชีพอย่างหนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นการปฏิบัติด้วยความรู้สึกที่เต็มเปี่ยมไปด้วยวิญญาณของความเป็นครูจริง ๆ

เมื่อคณาจารย์เปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของศิษย์ การพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมของคณาจารย์จึงมีความสำคัญมาก ที่จะต้องให้เกิดขึ้นในตัวคณาจารย์โดยยึดถือจริยธรรมเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต จะใช้เพียงตัวบทกฎหมายเพื่อกำหนดแนวทางให้คณาจารย์ประพฤติปฏิบัติลงไปไม่ได้ที่จะถึงจุดหมาย การที่คณาจารย์จะมีวินัยและจริยธรรมให้เป็นที่ยอมรับของศิษย์ ผู้ปกครอง และคนในสังคม ว่าคณาจารย์เป็นปูชนียบุคคลที่ควรให้ความเชื่อถือและนับถือได้จึงต้องพัฒนาจาก “จิตใต้สำนึก” ของความเป็นครู จิตสำนึกของความเป็นครู เกิดจากคณาจารย์ต้องรู้บทบาทของครูว่าควรมียุทธศาสตร์อย่างไร รู้ว่าจริยธรรมของครูมีอะไรบ้าง หากพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดในตัวครูคู่กับความรู้ได้ก็จะได้ครูที่มีความเป็นครูโดยสมบูรณ์ นอกจากนี้ การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรมของคณาจารย์ยังช่วยให้สถาบันครูเป็นสถาบันที่สังคมเชิดชูได้อย่างสนิทใจดังที่เป็นมาแต่อดีต เมื่อสังคมมีครูดีที่มีทั้งความรู้การพัฒนาประเทศก็ย่อมเป็นไปได้อย่างรวดเร็วมีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์จึงได้จัดทำงานวิจัยนี้ขึ้น โดยผู้วิจัยนำองค์ความรู้ที่ได้จากการ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านภาวะผู้นำและด้านจริยธรรม มากำหนดเป็นกรอบความคิดในการสังเคราะห์และคัดกรองตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้วยหวังว่าผลการวิจัยจะทำให้ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และได้แนวทางเชิงนโยบายในกำหนดทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวางแผน กำกับติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของได้บังคับบัญชา ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาตนให้เป็นผู้ผู้นำเชิงจริยธรรม อันจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการผลิตบัณฑิต การพัฒนาสังคม และประเทศชาติต่อไป

คำถามวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยผลการวิจัยมีประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้มหาวิทยาลัยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

3. สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์สามารถนำโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการกำกับติดตาม และเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาเป็นกรอบความคิดในการสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ผสมรวมกับข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

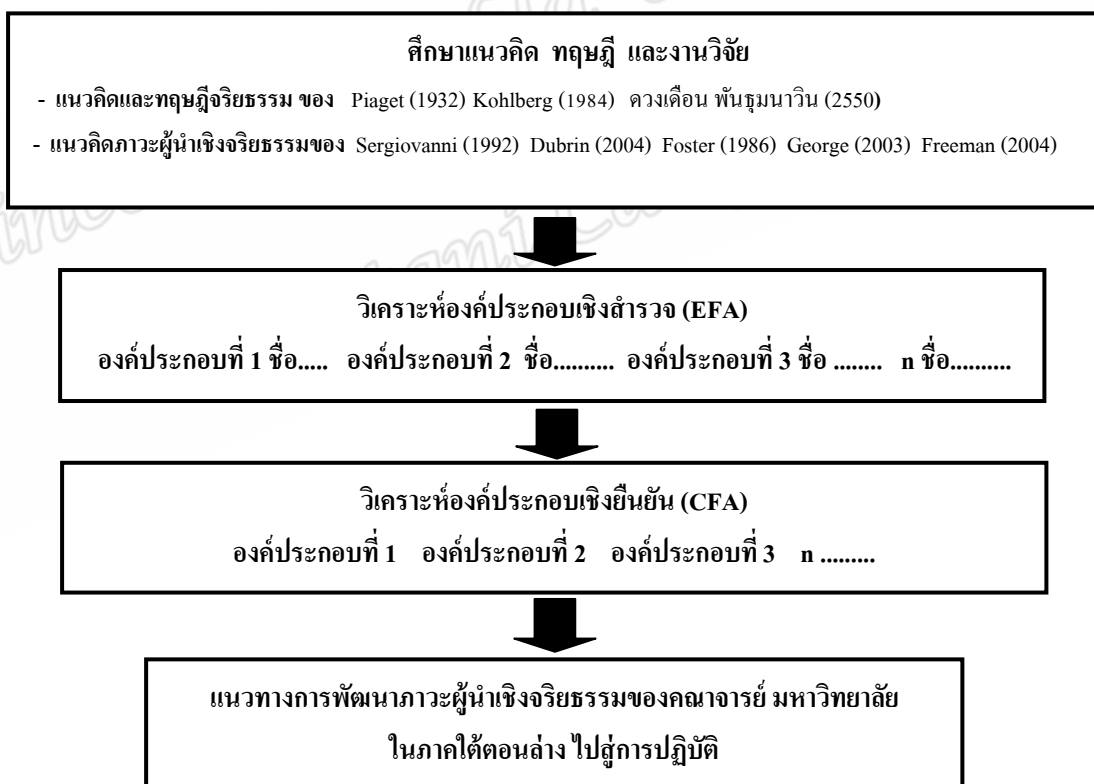
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 1 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการคัดเลือกจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. ประชากร คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จาก 6 สถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,850 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดและทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการเทียบสัดส่วนกันตามจำนวนประชากรที่มีอยู่แต่ละมหาวิทยาลัยกับจำนวนประชากรทั้งหมด

โดยผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ว่าให้ใช้ จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องมีจำนวน 350-700 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,400 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ครั้ง คือครั้งที่ 1 สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และครั้งที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาเป็นโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จากนั้นจึงนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน โดยสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Depth Interview) แนวคิดปรากฏดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ารวมกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ซึ่งกล่าวไว้สอดคล้องกันเกี่ยวกับประเด็นที่จะต้องพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือคุณลักษณะ พฤติกรรม และบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน โดย Reddin (1970) Kohlberg (1976) Kitchener (2000) George (2003) และ Freeman (2004) เป็นต้น สำหรับแนวคิดการสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์นี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและสถาบันต่างๆ ที่บ่งบอกหรือแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ได้แก่ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2550) มารศรี จันทรศร (2540) สุวิมล ว่องวาณิช (2545) นิยดา สีหานาม (2543) จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554) เป็นต้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่อไปนี้ Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ค้ำจุนในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการข้างต้นก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีจริยธรรมได้ เช่นเดียวกับ Foster (1986 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) ที่กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องมีอิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำ ต้องไม่ถูกครอบงำจากอำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ ของผู้นำ Dubrin (2004) ก็กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงความซื่อสัตย์ การดูแลเอาใจใส่ ความน่าไว้วางใจ และยึดมั่นต่อคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Gardner (1987) ที่เห็นว่าเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับคน เช่น ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human potential) สร้างระบบกลุ่ม (Build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (Share leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการนำ (To exercise initiative)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ ลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่สอดคล้องตามกรอบหรือหลักการปฏิบัติที่สัมพันธ์กับค่านิยม ความเชื่อ และหลักศีลธรรมของแต่ละบุคคล มีความถูกต้องดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม ทั้งนี้ต้องอยู่บนผลประโยชน์เฉพาะบุคคล จนทำให้ผู้นำและผู้ตามบรรลุผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาอาศัยกันได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่จะดำเนินการเสริมสร้างให้คณาจารย์มีคุณลักษณะและพฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการหรือแนวปฏิบัติ

ตัวแปร (Indicator) หมายถึง ค่าที่สังเกตได้หรือที่บ่งบอกสภาพหรือสภาวะด้านจริยธรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

จริยธรรม (Ethics) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องตามกรอบหรือหลักการปฏิบัติอันถูกต้องดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม

คณาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและการวิจัยอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎี จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

คำว่า คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม มีความหมายคาบเกี่ยวเชื่อมโยงกัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2554) ให้นิยามคำว่า “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี และนิยาม “จริยธรรม” ว่าหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎ ศีลธรรม และนิยาม “ศีลธรรม” ว่าหมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ, ธรรมในระดับศีล, ศีลและธรรม และแยกความแตกต่างระหว่างจริยศาสตร์และจริยศึกษาไว้ว่า จริยศาสตร์ (Ethics) หมายถึง ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยความประพฤติและการครองชีวิตว่า อะไรดีอะไรชั่ว อะไรถูกอะไรผิด หรืออะไรควรอะไรไม่ควร ส่วนจริยศึกษา (Moral education) หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับความเจริญงอกงามในทางความประพฤติและปฏิบัติตนเพื่อให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรมและวัฒนธรรม

พระธรรมปิฎก (2538) อธิบายว่า จริยธรรมเป็นคำที่บัญญัติขึ้นใหม่มาจาก จริย+ธรรม โดยคำว่า จริย มาจากรากศัพท์คือ จร แปลว่า เทียวไป ดำเนินไป หากแปลความหมายในเชิงนามธรรม แปลว่า ประพฤติ ดำเนินชีวิต ครองชีวิตหรือความเป็นอยู่ ดังนั้น คำว่า จริยธรรมจึงแปลว่า ธรรมคือจริยะ หรือหลักแห่งจริยะ หรือหลักแห่งการประพฤติ การดำเนินชีวิต การครองชีวิต ทั้งนี้คำว่า จริยธรรมที่กล่าวโดยทั่วไปมักมีความหมายเดียวกับคำว่า Ethics สำหรับคำว่า ศีลธรรม เป็นคำที่บัญญัติขึ้นใหม่ ดันศัพท์ในภาษาบาลีสันสกฤตระบุคำว่า ศีล หรือศีล เท่านั้น เมื่อรวมกับคำว่าธรรม ศีลธรรม จึงหมายถึงธรรมขั้นศีล และมีความหมายตรงกับขอบเขตของหมวดธรรมที่เรียกว่า ธรรมจริยา ในปัจจุบันกำหนดให้คำว่าศีลธรรม ตรงกับ Moral หรือ Morality ในภาษาอังกฤษ

Webster' Ninth New Collegiate Dictionary (1991) ให้ความหมายคำว่า คุณธรรม (Virtue) ว่ามาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Virtus = Strength, Manliness หมายถึงคุณสมบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกต้องที่ดีงามและให้ความหมายคำว่า จริยธรรม (Moral) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Moralis = custom - more at MOOD หมายถึงความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง

ตามมาตรฐานของความถูกต้องความดีงาม และมีความหมายเหมือนกับคำว่า Ethics ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Ethice หมายถึง หลักจริยธรรมหรือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องประพฤติปฏิบัติ

Fieser (2004) กล่าวถึง คุณธรรมว่ามีความหมายกว้างกว่าระบบจริยธรรม (Ethical system) คุณธรรมหมายถึง คุณสมบัติด้านพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเมื่อแสดงออกแล้ว มีผลที่เกิดตามมาทำให้ผู้ที่แสดงพฤติกรรมนั้นมีความรู้สึกยินดีตามกรอบของจริยธรรม เมื่อใช้คำว่าคุณธรรมและจริยธรรม รวมกันเรียกว่า คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Moral virtues นอกจากนี้ ในการแยกความแตกต่างระหว่างคุณธรรมจริยธรรม กับ ความสามารถตามธรรมชาติ (Natural abilities) ว่าความสามารถตามธรรมชาติ เป็นคุณลักษณะที่ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับจริยธรรม เกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ และค่อนข้างคงทนเปลี่ยนแปลงได้ยาก ส่วนคุณธรรมจริยธรรมนั้น เป็นคุณลักษณะที่ถูกต้องตามจริยธรรมเกิดขึ้นได้ด้วยความตั้งใจ เป็นคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามลักษณะการให้รางวัลและการลงโทษ แต่การแยกความแตกต่างระหว่างความสามารถตามธรรมชาติกับคุณธรรมจริยธรรมนี้ไม่สามารถทำได้อย่างชัดเจน เช่น ไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่าเมื่อไรที่ความกล้าหาญของบุคคล (Courage) เปลี่ยนสภาพจากความสามารถตามธรรมชาติเป็นคุณธรรมจริยธรรม นักวิชาการรุ่นหลังชื่อ Mackie ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมเพื่อแยกความแตกต่างดังกล่าวว่าความสามารถตามธรรมชาติ เป็นคุณสมบัติที่ไม่สามารถปลูกฝังหรือสร้างได้ ไม่ตอบสนองต่อแรงกดดันทางสังคม ในขณะที่คุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องที่สามารถปลูกฝังได้ และตอบสนองต่อแรงกดดันทางสังคม

ธีรศักดิ์ อัครบรร (2544) กล่าวถึงคำว่า คุณธรรมและจริยธรรมว่าเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันทั้งในวงการการศึกษา สังคมวิทยา ปรัชญา และศาสนาต่างๆ ไป อย่างไม่รู้ดี ความหมายของคุณธรรมนั้นมักจะใช้ในลักษณะที่ครอบคลุมความหมายของจริยธรรมด้วย ทั้งในศัพท์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กล่าวคือ จริยธรรมเป็นการแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นคุณธรรมที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคลนั่นเอง

จากการศึกษาเอกสารที่นำเสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่า คำว่า ศีลธรรมและจริยธรรม มีความหมายใกล้เคียงกันและนักวิชาการมักใช้คำทั้งสองคำนี้ในความหมายนี้เดียวกัน ส่วนคำว่า คุณธรรมมีความหมายถึงคุณสมบัติที่ถูกต้องดีงาม แสดงถึงคุณลักษณะของบุคคลที่อาจจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมก็ได้ ในขณะที่คำว่า “จริยธรรม” เป็นกรอบหรือหลักประพฤติปฏิบัติของกลุ่มคนหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกต้อง มาตรฐานที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับของสังคม

ความหมายของจริยธรรม

พระเทวินทร์ เทวินโท (2544) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติที่มีธรรมะเป็นตัวกำกับ

สุนทร โคตรบรรเทา (2544) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ศีลธรรมประการหนึ่ง และคุณธรรมอีกประการหนึ่งรวมกันเป็นสองประการ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550) ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมชมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัดและผู้กระทำนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก ประเภทหลังน้อย

มารศรี จันทรศรี (2540) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง การกระทำการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งความคิดและเหตุผลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องศาสนา แต่เป็นเรื่องที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุนและผู้กระทำเกิดความพอใจและเป็นการนำสันติสุขมาให้แก่สังคมและบุคคลได้ตามแต่กรณีรวมทั้งการกระทำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย อุดมการณ์ วินัย มารยาท การดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจา ใจ อย่างถูกต้องเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ที่กำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิของไทยเป็นจำนวนมากมาไว้ในเอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมของกรมวิชาการ ได้ให้ความหมายแตกต่างกันมากพอสมควร และส่วนใหญ่จะตรงกับความหมายใดความหมายหนึ่งดังต่อไปนี้

1. จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์หรือกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกผิดผิดชั่ว และควรไม่ควรทำของพฤติกรรม

2. จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ตามความหมายที่สองนี้ จริยธรรมเป็นแนวทางและถ้าหากจะกำหนดต่อไปว่า แนวทางที่กล่าวนี้หมายถึงแนวทางที่ดีที่ถูกต้องและที่ควรทำก็จะมีนัยตรงกับความหมายแรก กล่าวคือ หากพฤติกรรมใดอยู่ในแนวทาง

ดังกล่าวก็เป็นพฤติกรรมที่ดี ที่ถูก และที่ควรกระทำ ส่วนพฤติกรรมที่อยู่นอกแนวทางนี้ก็จะ เป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่ถูก และไม่ควรกระทำ

3. จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ดี ที่ถูก และที่ควรทำ ความหมายที่สามนี้ เน้นที่ตัวพฤติกรรม (เน้นที่จริยะ) มากกว่าการเน้นที่หลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์หรือแนวทาง (เน้นที่ ธรรมะ) ดังเช่นในสองความหมายแรก และโดยนัยแก่ความหมายที่สามนี้พฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่ถูก และไม่ควรทำก็จะไม่ใช่จริยธรรม

สรุปว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ สอดคล้องตามกรอบหรือหลักการปฏิบัติอันถูกต้องดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมของครู เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับครูเปรียบเสมือนหัวใจของการ เป็นครู ทั้งนี้เพราะในฐานะที่ครูเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมตาม กฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ที่ครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้สอนคน สร้างคน และพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีภาพลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทั้งศิษย์และ บุคคลทั่วไป ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้มีพันธกิจในการสร้างจริยธรรมในตนเองให้เหมาะสมน่ายกย่อง เสียก่อนที่จะไปสอนและสร้างคนดีให้ประเทศชาติต่อไป เนื่องจากครูเป็นผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพที่ ได้รับการเคารพนับถือจากสังคมไทยมาแต่โบราณกาลในฐานะ “บุรุษนิยบุคคล” จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ ครูจะต้องดำรงตนให้เพียบพร้อมด้วยจริยธรรมสมดังที่ได้รับการยกย่อง ดังที่นักวิชาการกล่าวถึงไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2531) กล่าวถึง ความสำคัญของจริยธรรมต่อผู้ประกอบวิชาชีพครู ไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านตัวครู

- 1.1 ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
- 1.2 ได้รับคำยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป เป็นที่เคารพเชื่อฟังของศิษย์
- 1.3 มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไม่มีภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อม ไปด้วยความรักความนับถือจากศิษย์และปวงชนทั่วไป
- 1.4 ครอบครัวยังมีความมั่นคงสงบสุข ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง

2. ด้านสถาบันวิชาชีพ

- 2.1 ทำให้ชื่อเสียงของคณะครูเป็นที่เคารพเลื่อมใสของปวงชน

2.2 งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะครูอาจารย์ทำงานเต็มกำลังความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ ๆ

2.3 สถาบันการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพราะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากประชาชนด้วยความจริงใจ

3. ด้านสังคมและชุมชน

3.1 พลเมืองของสังคมเป็นคนมีคุณธรรมสูง รู้จักสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้อง

3.2 สังคมมีสันติภาพเพราะประชาชนมีสันติสุข

3.3 สังคมได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน

4. ด้านความมั่นคงของชาติ

4.1 สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความมั่นคงเพราะคนในชาติเห็นความสำคัญ

4.2 ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชาติ มีความมั่นคงเพราะครูอาจารย์ได้รับอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ยุพา นันทะไชย (2536) กล่าวถึง คุณธรรมและจริยธรรมว่ามีความสำคัญสำหรับครูในฐานะผู้นำ ผู้กระทำ ผู้สร้างสรรค์ความเจริญงอกงามให้แก่โลก สังคมและชีวิตทุกชีวิต ครูจึงเป็นผู้ที่สังคมให้ความคาดหวังในภาพลักษณ์ของบุคคลที่เปี่ยมล้นไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมในทุกด้าน คือ

1. เป็นพื้นฐานการแสดงออกของการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและต่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรมในตัวครู จะเป็นบ่อเกิดของจริยธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมอีกต่อไป

2. คุณธรรมเป็นสิ่งที่ผูกพันกับคนดีและความดีทั้งยังเกี่ยวพันกับความเคยชินในประพฤติดี ยิ่งสร้างสมมากเท่าใดก็ยิ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะทำความดีมากขึ้นเท่านั้น

3. คุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตประการหนึ่งที่ต้องปลูกฝัง สร้างสม และดำรงรักษาไว้ในตนเอง

4. ทั้งคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิตและความเต็มสมบูรณ์ในชีวิต

ชูดา จิตพิทักษ์ (2541) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมต่อครูไว้ดังนี้

1. ครูในฐานะเป็นคนดีคนหนึ่ง ในสังคม จำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเยี่ยงคนดีทั่วไป ดังนั้นคนดีโดยทั่วไปในสังคมเขาประพฤติปฏิบัติเช่นใดครูก็ควรกระทำเช่นนั้น

2. ครูในฐานะที่อยู่ในอาชีพและวงการที่ได้รับการยกย่องนับถือจากคนไทยและสังคมไทยมาแต่โบราณ จำเป็นต้องดำรงรักษาภาพดังกล่าวเอาไว้ด้วยการยึดถือปฏิบัติและดำรงตน เช่น ครูดีไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน นั่นคือการทำตนให้เพียบพร้อมอยู่ด้วยความดีมีคุณธรรมอยู่ตลอดเวลา

3. ครูในฐานะที่เป็นผู้สอน สร้างคนให้เป็นคนดีและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงมีพันธกิจที่จะต้องกระทำตนเองให้ดี ให้มีความเป็นมนุษย์ให้น่ายกย่องนับถือเสียก่อนจึงจะไปสอนคน สมดังคำกล่าวที่ว่า “จะสอนสิ่งใดแก่ใครก็ต้องสร้างสิ่งนั้นให้มีขึ้นในตัวเราเสียก่อน” หากไม่แล้วก็จะเข้าทำนองแม่ปูสอนลูกปู หรือครูเป็นตัวอย่างที่บูดเบี้ยวเสียเองเช่นนี้แล้วจะไปสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีคุณธรรมได้อย่างไร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของจริยธรรมของครู คือ ความจำเป็นในการประพฤติปฏิบัติตนผู้ที่มีจริยธรรม หากครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีจริยธรรม จะมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อตนเอง สถาบัน สังคมและความมั่นคงของชาติ ครูที่มีจริยธรรมอยู่ในอุดมการณ์จะทำให้เกิดศรัทธาความเป็นครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ทฤษฎีจริยธรรม

จริยธรรมเป็นแนวทางของพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคม ดังนั้น จริยธรรมจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพของสังคม ทั้งนี้ขึ้นกับกาลเวลาและสภาพของสังคมนั้น ๆ จริยธรรมของสังคมไทยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อทางศาสนา คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งสอนให้คนทำดีละความชั่ว และทำจิตใจให้เบิกบานเพื่อความสุขในชีวิตและความสงบสุขของสังคม จากความเชื่อทางศาสนาและสภาพของสังคมไทยซึ่งเดิมเป็นสังคมเกษตรกรรม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง ปัจจุบันประเทศพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้การเป็นประเทศอุตสาหกรรม มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีขั้นสูง คนในสังคมมีการแข่งขัน และมีค่านิยมทางวัตถุมากขึ้นให้ความสำคัญกับคนที่มีความสามารถ ทำให้มีการแข่งขันกันมากขึ้นและให้ความสะดวกสบายกับชีวิตมากขึ้น ค่านิยมที่เปลี่ยนไปทำให้ความเอื้อเพื่อเสียสละน้อยลง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550) จะเห็นว่าจริยธรรมมีลักษณะที่สัมพันธ์และขึ้นอยู่กับสภาพสังคม ความเชื่อ ค่านิยม และหลักศีลธรรมของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีจริยธรรมได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรกเป็นทฤษฎีจริยธรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของ Piaget (1932) และ Kohlberg (1984) ที่กล่าวถึงการพัฒนาจริยธรรมในแต่ละขั้นตามระดับพัฒนาการของมนุษย์ กลุ่มที่

สองได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของ Kitchener (2000) และ Gilligan (1982) ที่กล่าวถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลโดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของ Piaget

การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ Piaget (1932) กล่าวว่า จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์มี 3 ขั้นตอน ขั้นแรก คือ ขั้นก่อนจริยธรรม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ไม่เกิดจริยธรรมแต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและการมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น ขั้นที่สอง คือ ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เป็นการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ มีการคิดก่อนปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งในขณะแรกเริ่มจะไม่คำนึงถึงเหตุผลของคำสั่งนั้น และขั้นที่สาม คือ ขั้นยึดหลักแห่งตน เป็นขั้นที่บุคคลเกิดหลักความคิด มีการพัฒนาทางสติปัญญาสูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคม กลายความเกรงกลัวอำนาจภายนอก เริ่มมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

2. ทฤษฎีของ Kohlberg

Kohlberg (1984) ได้วิเคราะห์ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral development) และแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะตัดสินใจทำการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเชื่อฟังและหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (Obedience and punishment orientation) และขั้นที่ 2 เอกตะบุคคลและการแลกเปลี่ยน (Individualism and exchange)

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย เป็นการปรับตัวเลียนแบบหรือคล้อยตามคนในกลุ่มเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งในสังคม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 3 การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Good interpersonal relationship) และขั้นที่ 4 การปฏิบัติตามบทบาททางสังคม (Maintaining the social order)

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะต้องใช้การพิจารณาสิ่งที่ดำเนินการ รวมถึงข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างรอบครอบด้วยตนเอง มีหลักการในการปฏิบัติเคารพในความเป็นมนุษย์และมีความเกรงกลัวต่อบาป แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 5 การทำตามข้อตกลงของสังคมและสิทธิส่วนบุคคล (Social contract and individual right) และขั้นที่ 6 การยึดหลักตามสากล (Universal principles)

3. ทฤษฎีของ Kitchener

Kitchener (2000) กล่าวว่า ถ้าบุคคลปฏิบัติตามหลักทั้ง 5 ประการจะทำให้สามารถตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมได้ หลัก 5 ประการดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การเคารพในเสรีภาพ (Respect autonomy) บุคคลมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตหรือทำการใด ๆ อย่างเสรีตามความคิดและการเลือกกระทำของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้อื่นจึงไม่ควรไปรบกวนความสุขหรือสวัสดิภาพส่วนตัวของคนอื่น 2) ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น (Do not harm) บุคคลต้องระมัดระวังการทำร้ายจิตใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ 3) รู้จักสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น (Benefit other) บุคคลต้องพยายามที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น 4) มีความยุติธรรม (Be just) บุคคลต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยเท่าเทียมกันทุกคน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เดียวกัน และ 5) มีความซื่อสัตย์ (Be faithful) บุคคลต้องการรักษาความสัตย์สุจริตเคารพผู้อื่นรวมทั้งการบอกกล่าวแต่ข้อเท็จจริง

4. ทฤษฎีของ Gilligan

Gilligan (1982) กล่าวถึง สภาวะการณ์แสดงออกของบุคคลเกี่ยวกับการมีคุณธรรมออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับที่หนึ่ง การยึดประโยชน์ตนเองเป็นหลัก (Orientation toward self-interest) เป็นการเปลี่ยนผ่านจากความเห็นแก่ตัวไปสู่ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ระดับที่สอง การยึดผู้อื่นเป็นหลัก (Orientation toward others-interest) เป็นการเปลี่ยนผ่านจากความดั่งามไปสู่ความจริง ยึดถือความดีคือความเสียสละส่วนตัว และระดับที่สาม การยึดความสมดุลระหว่างตนเองและผู้อื่น (Focusing on the balance between self and others) ยึดถือความห่วงใยคำนึงถึงเพื่อนร่วมโลก มีความเข้าใจลึกซึ้งต่อตนเองและผู้อื่น และมีการพึ่งพาอาศัยกัน บุคคลให้ความสำคัญในการใช้เหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยการประพุดิเกี่ยวกับการดำรงชีวิตของตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นทั้ง 3 ระดับ สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 1 ระดับการประพุดิเกี่ยวกับการดำรงชีวิตของตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3
1. ยึดตนเองเป็นหลัก	1. ยึดผู้อื่นเป็นหลัก	1. ยึดความสมดุลระหว่างตนเองและผู้อื่น
2. ยึดประโยชน์ตนเอง จึงมีความขัดแย้งระหว่างตนเองและผู้อื่น	2. ยึดความดีคือความเสียสละประโยชน์ส่วนตน	2. ยึดความห่วงใย คำนึงถึงเพื่อนร่วมโลก
3. การเปลี่ยนแปลงจากความเห็นแก่ตัวไปสู่ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น	3. การเปลี่ยนแปลงความดีไปสู่ความจริง	3. มีความเข้าใจลึกซึ้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการพึ่งพาอาศัยกัน

แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรม

การสร้างเสริมจริยธรรมของตนเองในฐานะอาจารย์ เป็น การให้ความรู้และให้แนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่มีจริยธรรม เป็นแม่แบบที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งอาจารย์จะต้องมีจริยธรรม มีความศรัทธาในอาชีพครู และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถเป็นอาจารย์ที่ดีได้ แล้วตั้งใจใฝ่หาความรู้ ศึกษาวิธีสอน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เป็นอาจารย์ที่ดีตามเป้าหมายที่ตนได้กำหนดไว้ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ตามลำดับดังนี้

ซุคา จิตพิทักษ์ (2541) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างเสริมศรัทธาและคุณธรรมสำหรับครูประจำการ ครูประจำการ คือ ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอนอยู่ตามสถานศึกษาต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้มีบทบาทหน้าที่โดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าของเยาวชนและประเทศชาติ จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมศรัทธาให้ครูอาจารย์ทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างสมบูรณ์ สามารถกระทำได้โดยยึดแนวทางดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การแต่งกาย การมีระเบียบวินัย กิริยามารยาท การทำงาน การละเว้นอบายมุข ความขยันขันแข็งในการทำงาน การพูดอย่างไรต้องทำอย่างนั้น เป็นต้น
2. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครู ให้ครูทุกคนได้รับรู้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกันหากครูคนใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับความเป็นครู เมื่อว่ากล่าวตักเตือนแล้วยังไม่ดีขึ้น ก็ควรจะได้ใช้มาตรการอย่างเด็ดขาดและจริงจัง
3. จัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู โดยให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทั่วถึง เช่น จัดให้มีการอบรมมารยาทไทยแก่ครู จัดให้มีการฝึกสมาธิ และปฏิบัติธรรมอาราธนาพระภิกษุมหาเถรานุเถระสงฆ์ เป็นต้น
4. จัดสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับให้เข้าใจถึงวิธีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูและให้มีการทบทวนชี้แจงจริยธรรมแก่ครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
5. ประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลแก่ครูอาจารย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ตลอดจนให้มีการส่งเสริมสวัสดิการแก่ครอบครัวของครูอาจารย์ ผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานได้ดีเด่นมาตลอดด้วยวิธีการให้ทุนเล่าเรียนแก่นุถหรืออื่น ๆ
6. การสอบบรรจุและปฐมนิเทศครูใหม่ จะต้องบรรจุเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของครูไว้ด้วย เพราะอย่างน้อยก็ทำให้ครูได้รู้เรื่องหลักธรรมและหลักปฏิบัติที่ดีของครูบ้าง
7. การทำวิจัยในด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู เพื่อหาทางปรับปรุงส่งเสริมต่อไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง ได้แก่ ครูสภา

8. จัดหาเอกสาร ภาพยนตร์ ภาพเคลื่อนไหว ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมสำหรับครู ออกเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาทุกสังกัดอย่างทั่วถึง

9. ควรเลือกการเลื่อนตำแหน่งโดยระบบ ซี และงดการพิจารณาความดีความชอบ กรณีพิเศษ เพราะระบบและวิธีการดังกล่าว ไม่เป็นการสร้างเสริมคุณธรรมสำหรับครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะเป็นต้นเหตุให้ครูอาจารย์บางคนทำงานเอาหน้า เห็นแก่ตัว ประจบสอพลอ เห็นแก่พรรคพวก ญาติมิตร วิริยะอุตสาหะเพียงใดไม่เคยสนใจ ทำให้คนดีมีคุณธรรมหมดกำลังใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบดังกล่าว ควรจะเปลี่ยนเป็นการช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ ก็เป็นการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณจะดีกว่า

1.10 หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ครูสภาหรือสถาบันวิชาชีพครู จะต้องเร่งรัดพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า ด้วยการให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพให้ทัดเทียมหรือดีกว่าอาชีพอื่น

ยุพา นันทะไชย (2536) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมสำหรับครูไว้ ดังนี้

ประการแรก คือการพัฒนาคนให้มีความเจริญและบริบูรณ์ด้วยเมตตาธรรม เพราะเมตตาเป็นเครื่องค้ำจุนโลก บุคคลใดที่มีคุณธรรมความเมตตาอยู่ในดวงใจแล้ว ก็ย่อมมีสำนึกของความปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างเสมอกันถ้วนหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะบทบาทใดก็ตาม

ประการที่ 2 คือการพัฒนาให้ตนมีความมั่นคงในคุณธรรมจริยธรรมเชื่อมั่นในคุณงามความดีมากกว่าวัตถุหรือปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นลาภ ยศ สรรเสริญ มีความนับถือตน และวิชาชีพของตน ไม่หวั่นไหวแปรปรวนไปตามเครื่องเขี้ยววนต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัวได้

ประการที่ 3 คือการพัฒนาความคิดให้รู้จักแยกแยะความดี ความชั่ว ถูกผิด และรู้จักเลือกใช้เหตุผลทางจริยธรรมในระดับที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมให้มาก

ประการที่ 4 คือการพยายามพัฒนาการเรียนรู้ทางคุณธรรมและจริยธรรมทั้งจากประสบการณ์ความเป็นจริงของชีวิต และสภาพการณ์จากสังคม เพื่อเสริมสร้างความพร้อมและพัฒนาการดำเนินชีวิตทั้งโดยส่วนตน และชีวิตการทำงานให้มีคุณภาพ

ประการที่ 5 คือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตนด้วยการมองตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ควบคุมตน และฝึกตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงและเท่าทันกับความคิด การพูด การกระทำของตนเอง จนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตนได้ จนเป็นกิจนิสัย แม้ว่าประการสุดท้ายนี้อาจจะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากจนในทางการปฏิบัติ เนื่องจากต้องต่อสู้กับ

การเรียกร้องขออำนาจฝ่ายความต้องการ ความอยากที่รุนแรงกว่าแต่ถ้าบุคคลใดมีเป้าหมายที่จะพัฒนาและเริ่มต้นก็จะมีหนทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ยากนัก

นอกจากนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ตลอดจนนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาจริยธรรมและการเสริมสร้างจริยธรรม โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมและเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถาบันการศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน
2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน
4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด
5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบโปรแกรมการอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของโรงเรียน

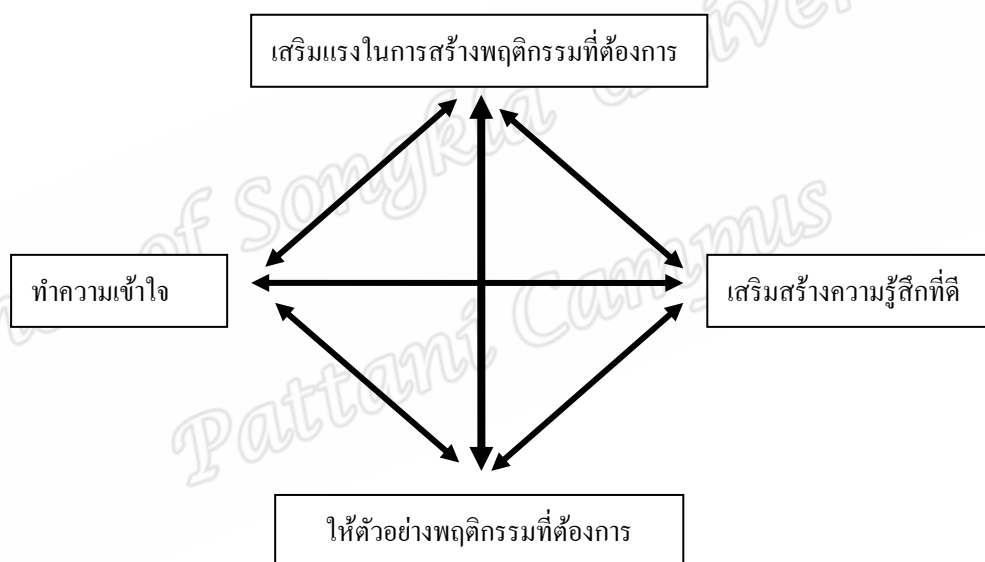
สรุปว่า ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารนั้นล้วนแต่เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทเพื่อเป็นการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้น โดยบทบาทของผู้บริหารดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 4 ประการ ดังนี้

1. บทบาทนักคิด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ
2. บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรคผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ

3. บทบาทผู้จัดการที่เฉียบแหลมผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารเป็นนักประสาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. บทบาทนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพากเพียรพยายามมีความมุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระบวนการบริหารโปร่งใสตรวจสอบได้

Smith และ Lusteran (1979) ได้เสนอบทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ไว้ว่า 1) เป็นผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ง่ายขึ้น 2) เป็นผู้แนะนำไม่ใช่สั่งการ 3) ให้กำลังใจมากกว่าติเตียน 4) ให้เสรีภาพมากกว่าบังคับ และเสนอรูปแบบของพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสมดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสม

1. การเสริมสร้างความรู้สึที่ดี เป็นการสร้างความสบายใจ ความมั่นใจและความอยากรู้อยากเห็น มีความพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ การใช้วิธีการวางเงื่อนไขตามทฤษฎีของ Pavlov สามารถช่วยในการเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้นักเรียนในการที่จะให้เรียนรู้ในเรื่องใดได้มาก ครูสามารถปรับบรรยากาศให้นักเรียนลดความกลัวลดความกังวลใจ และลดความเครียดได้

2. เสริมแรงในการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เป็นการเร้าโดยใช้สิ่งเสริมแรง เพราะนักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้ามีรางวัล แต่รางวัลที่ให้นักเรียนนั้นจะต้องพิจารณาเหมาะสมกับ

สถานการณ์ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการให้รางวัลแก่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ส่งเสริมกำลังใจนี้ ไม่ใช่สิ่งของมีค่า แต่อาจหมายถึงรางวัลทางน้ำใจที่สนองความต้องการ เช่น นักเรียนมาโรงเรียนสาย ครูทำโทษโดยไล่กลับบ้าน อาจจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับนักเรียน ดังนั้นการให้รางวัลจึงต้องดูว่าอะไรเป็นสิ่งที่เราศรัทธา จึงค่อยจัดสิ่งนั้นให้เป็นสิ่งเสริมแรงแก่เขา

3. ให้ตัวอย่างพฤติกรรมที่ต้องการ คนทุกคนมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่นที่ตนศรัทธาเฉพาะ โดยนักเรียนจะยึดครูอาจารย์และเพื่อนนักเรียนที่เขาชอบเป็นแบบอย่างในการเลียนแบบพฤติกรรม ดังนั้นครูจะต้องจัดต้นแบบที่ดีเพื่อให้นักเรียนได้เลียนแบบที่ถูกต้องเหมาะสม

พระธรรมปิฎก (2542) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนหรือพัฒนาได้ ความประเสริฐของอยู่ที่การฝึกฝนและพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วมนุษย์จะสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขใจจริง กลายเป็นความประสานเสริมเต็มเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และคุณภาพ หากมนุษย์ยังไม่พัฒนามักจะทำให้เกิดความแตกต่างกลายเป็นความขัดแย้งหรือเกิดความสับสน สักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นการประสานเสริม การพัฒนามนุษย์จะต้องประยุกต์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การพัฒนาคนต้องทำ 3 ขั้นตอน คือ

1. พฤติกรรม ได้แก่ การประกอบอาชีพและวิธีปฏิบัติในการผลิตและบริการ แบ่งปันและอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม

2. จิตใจ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาพจิตใจ เช่น ความสุข ความพอใจ ความสดชื่นเบิกบาน

3. ปัญญาหรือปรีชาญาณ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเหตุผล การเข้าถึงความจริง ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมและแนวความคิดต่างๆ

พะยอม วงศ์สารศรี (2547) ให้แนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า คนต้องมีการสร้างศักยภาพให้แก่ตนเองเพื่อสร้างความพร้อม โดยการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งการสื่อสาร เทคนิคในวิชาชีพ พัฒนาจิตใจให้ใฝ่รู้ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการจัดการ และการมีค่านิยมที่เหมาะสม เพื่อมุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ โดยมีลักษณะสังคมแห่งคุณภาพภูมิปัญญา และการเรียนรู้ ต้องมีความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งนี้การพัฒนาจะต้องกระทำไปพร้อมๆ กับกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมิทธิไกร (2541) กล่าวว่า การพัฒนาคนเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ และบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2547) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคนในส่วนราชการว่า ควรจัดให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างระบบ ให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณธรรม
4. สร้างความมีส่วนร่วม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนา งานให้เกิดประสิทธิภาพ

พสุ เตชะรินทร์ (2544) กล่าวถึง การวางแผนพัฒนาคนนับว่ามีความสำคัญต่อการกำหนด แผนเชิงยุทธศาสตร์ คือ ช่วยให้เกิดการวางแผนในการบริหารจัดการ ซึ่งในการพัฒนาคนนี้ควร กำหนดกลยุทธ์พื้นฐาน 4 ประการ คือ การคัดเลือกบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมอย่างมีแบบแผน การ พัฒนาทักษะโดยการปฏิบัติงานจริง และการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างกัน อีกทั้งยังได้จัดวางกลยุทธ์ซึ่งเหมาะสมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรได้

จากการทบทวนแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาและสร้างเสริมจริยธรรม มี 3 การประการ คือ การเสริมสร้างและสนับสนุนการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม ของอาจารย์ การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้าน จริยธรรมให้ครอบคลุมทุกมิติ และการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติของคณาจารย์เองในการเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีความศรัทธาในอาชีพอาจารย์ และเสริมปัจจัยภายในให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ตนมีความสามารถเป็นอาจารย์ที่ดีได้ ฝึกความมีวินัยต่อหน้าที่ ศึกษาหาความรู้พัฒนาวิสัยทัศน์และ วิชาการอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethics Leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาาน เช่นการศึกษาของ Burns (1978) และงานวิจัยของ Gardner (1987) ต่อมาในระยะหลังเริ่มมีความ ชัดเจนมากขึ้นเห็นได้จากงานของ Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้คำว่า

Moral leadership ต่อมาการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มมีมากขึ้น เช่น งานของ Coles (2002) ที่นำเสนอเกี่ยวกับ Moral Leadership ว่าเป็นสิ่งที่แตกต่างของการพัฒนาจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบกับคนทุกคน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่น ๆ กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่น่าสนใจอีกหลายคน ดังนี้

ความหมายและคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Brown, Trevino (2005) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติ ด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีคุณงามความดี เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

George (2003) กล่าวถึง ขอบเขตของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม เกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ สร้างความไว้วางใจแก่องค์กรอย่างยาวนาน เป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้มากต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กร มีความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งหมดและเข้าใจในความสำเร็จของการให้บริการต่อสังคม

Grace (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การทราบถึงค่านิยมของตนเอง และมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเท่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนร่วม

Dubrin (2004) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า สามารถศึกษาได้จาก พฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคล และ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตัว 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรม ค่านิยมและสร้างนิยามในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่น ๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9)

ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่า
 หลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

Burns (1978) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลง
 (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
 (Transformational leadership) ที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct)
 และการคล้อยตามทางจริยธรรม (Ethical aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้
 ให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาศักดิ์ซึ่งกันและ
 กันอีกด้วย สอดคล้องกับ Gardner (1987) ที่เห็นว่า เป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับ
 กับคน เช่น ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human potential) สร้าง
 ระบบกลุ่ม (Build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (Share leadership) นำผู้อื่นไป
 สู่อำนาจยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติ
 ด้วยตนเองก่อนการนำ (To exercise initiative) เป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้น
 เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Elements of moral leadership)

Drucker (1996 ,อ้างถึงใน พสุ เศรษฐินทร์, 2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ
 ที่มีประสิทธิผลไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) อะไรคือสิ่งที่ต้องทำ ผู้นำต้องสามารถกำหนดสิ่งที่มีความ
 สำคัญหรือจำเป็นต้องทำโดยคำนึงถึงความเร่งด่วน ผู้นำต้องถามคำถามกับตัวเองเพื่อจัดลำดับความ
 สำคัญกับงาน 2) อะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับองค์กรหลักในการดำเนินงานต้องคำนึง
 ถึงผลประโยชน์โดยส่วนรวมขององค์กรไม่มุ่งเฉพาะสิ่งที่จะตอบแทนเจ้าของกิจการ พนักงาน
 และผู้บริหาร 3) ผู้นำที่ดีต้องสามารถเขียนแผนงานที่จะปฏิบัติให้มีความเป็นรูปธรรมสามารถ
 นำไปสู่การปฏิบัติได้ 4) ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจ โดยใช้ความชัดเจนและชี้แจง
 ถึงการตัดสินใจในกรณีที่กระทบต่อบุคคลในองค์กร 5) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสื่อสารและชี้แจง
 ข้อมูลให้ผู้ร่วมงานรับรู้และเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็น 6) ผู้นำที่ดีต้อง
 เห็นโอกาสสำคัญกว่าปัญหาเพราะโอกาสเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกมากกว่าปัญหา 7) ผู้นำ
 ที่ดีต้องรู้จักการนำประชุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการรู้ตัวล่วงหน้า มีการ
 เตรียมตัวและรู้วัตถุประสงค์ของการประชุม 8) ผู้นำที่ดีต้องใช้คำว่า พวกเรา เป็นการให้เกียรติกับ
 ผู้ร่วมงานและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Burns (1978) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลง
 (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
 (Transformational leadership) ที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct)
 และการคล้อยตามทางจริยธรรม (Ethical aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้

ให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาศักดิ์ซึ่งกันและกันอีกด้วย สอดคล้องกับ Gardner (1987) ที่เห็นว่า เป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับคน เช่น ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human potential) สร้างระบบกลุ่ม (Build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (Share leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการนำ (To exercise initiative) เป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Elements of moral leadership)

Sergiovanni (1992) กล่าวถึง แนวคิดหลักของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological leadership) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค (Rational-technical leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral leadership) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิงกับคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับ ติดตามและควบคุม ดังนั้น Bureaucratic leadership จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด (Lowest stage) ของการพัฒนาจริยธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจและทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ที่มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน (What gets rewarded get done)

3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค (Rational-technical leadership) อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไป ควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้น นอกจากนี้เขายังเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะมากเกินไป (Too idiosyncratic) จะไม่สามารถเชื่อต่อไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของผู้เรียนและไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำเชิงเหตุผล-เทคนิค

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพล (Driving force) ของการปฏิบัติงาน โดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional norms) จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral leadership) เป็นภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งยืนอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล (Stand above their own self-interest)

Stogdill (1990) เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาดและความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา

3. คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับและการมีเคล็ดลับในการจัดการ

Dessler (1998) กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะที่ดีของการเป็นผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้นำต้องมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้สำเร็จ (Leaders have drive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก

2. ผู้นำต้องมีความต้องการที่จะนำ (Leaders want to lead) คือ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพล มีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตามและมีความจริงจัง ชอบการเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม

3. ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Leaders has honesty and integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรม และมีใจกว้างต่อผู้ตาม

4. ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ดี (Leaders make good decision) คือ ผู้นำจะต้องใช้ความรู้และสติปัญญา ประสพการณ์และมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

5. ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (A leaders has self-confidence) นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเองไม่เชื่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

6. ผู้นำต้องรู้เกี่ยวกับวงการด้านธุรกิจ (The leaders knows the business) คือ ผู้นำที่ดีต้องรู้ในด้านธุรกิจ การตลาด เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบในการคิด พิจารณาตัดสินใจในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์ได้

นอกจากนี้ คุณลักษณะที่ดีและทักษะของผู้นำที่ทำให้บุคคลเป็นผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว คุณธรรมและจริยธรรมยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้หน้าที่มีประสิทธิภาพด้วย ดังเช่นที่ เปรม ติณสูลานนท์ (2549) ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษได้อัญเชิญพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มากล่าวเนื่องในการปาฐกถา เรื่อง แนวพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ ที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต สรุปได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมมี 14 ประการ ดังนี้

1. การบริหารจะต้องไม่เอาประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ของญาติพี่น้อง ของบริวารเข้ามาเกี่ยวข้อง
 2. ต้องมีความสามัคคี เพราะจะนำไปสู่ความร่วมมือ ความเข้มแข็ง ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ
 3. ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในความคิด การพูด และการกระทำ รวมทั้งดูแลคนรอบข้างให้ซื่อสัตย์สุจริตเป็นคนเสียสละ
 4. ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตามกฎเกณฑ์ เที่ยงธรรมเที่ยงตรง ต้องมีมาตรฐานเดียว
 5. ประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน
 6. ผู้บริหารต้องไม่กลัวลำบาก ไม่กลัวเหนื่อย ดำรงความมุ่งหมายอย่างกล้าหาญ กล้าเผชิญอุปสรรค และอดทนต่อความยากลำบาก
 7. ไม่หวาดกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ และต้องอยู่คนละฝ่ายกับความไม่ถูกต้อง
 8. ต้องศึกษาความรู้อย่างจริงจัง อย่างลึกซึ้ง อย่างกว้างขวาง ทั้งทางลึกและทางกว้าง
 9. มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และเห็นความสำคัญของงาน
 10. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและฉลาด มีความถูกต้องเหมาะสม
 11. มีสติปัญญา สามารถพิจารณาปัญหาได้กว้างไกลรอบคอบทุกแง่ทุกมุม ต้องมีวิสัยทัศน์ทันสมัยทันเหตุการณ์ทั่วโลก โดยเฉพาะในสาขาอาชีพของตนเอง
 12. แน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด กล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ผิดและมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไข
 13. ปิดทองหลังพระ ไม่โอ้อวด มุ่งแต่ผลงาน ไม่หวังคำชมเชย ภูมิใจแต่ความสำเร็จ
 14. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ประชุม โปธิกุล (2550) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ควรมุ่งเน้นมีข้อเสนอแนะหลายประการ สรุปได้ว่า 1) การเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแท้จริงนั้น ผู้นำทางการศึกษาคควร

สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน บรรยากาศทางจริยธรรมไม่ใช่ประมวลกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย แต่เป็นเรื่องเจตคติที่เหนือกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การตัดสินใจในแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่เอาผิดกับการสอนที่ย่ำแย่ เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนเช่นนั้น ก็เท่ากับเป็นการยอมรับการฉ้อฉลต่อชุมชนและนักเรียน ผู้บริหารที่ไม่เอาผิดกับนักเรียนที่ขาดเรียนเท่ากับไม่ให้ความสำคัญพันธกิจอะไรที่โรงเรียนต้องทำเพื่อนักเรียนและชุมชน พฤติกรรมของนักเรียนและครูเป็นเช่นไรที่มีความสำคัญต่อชุมชนของโรงเรียน คำตอบเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบบรรยากาศทางจริยธรรมของโรงเรียน 2) การสอนที่ดีก็เป็นหน้าที่หนึ่ง การสอนที่ย่ำแย่ทำลายร้ายนักเรียน ทำร้ายครูที่สอนดีและทำร้ายชุมชน ครูที่ย่ำแย่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียน ส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ทำลายครูที่ทำการสอนดี ผลของการสอนของครูที่ย่ำแย่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครู และสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคคลที่มีการประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้ที่มีความตระหนักต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กร ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม มีความกล้าหาญยึดมั่นในระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำจริยธรรม

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2541) กล่าวว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในบุคคล จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความรู้ อารมณ์ ศรัทธา การปลูกฝังค่านิยม พัฒนาการทางสติปัญญา ทักษะคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้อง และเป็นผลต่อความพึงพอใจที่จะรับจริยธรรมมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

2. องค์ประกอบภายนอก เป็นพฤติกรรมการกระทำ ที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำ ในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายใน และบางส่วนอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรุนแรงของการบีบบังคับของสถานการณ์

มัณฑุภา ว่องวิระ (2541) และ สุภาพร พิศาลบุตร (2544) ได้อธิบายสอดคล้องกันว่าผู้นำที่มีจริยธรรม ต้องประกอบด้วย ลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่า ในลักษณะของคนนั้น การกระทำ ชนิดใดคือควรทำ และการกระทำ ชนิดใดเลวควรเว้น และลักษณะพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสม มากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญา ของบุคคล

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิง จริยธรรมต่างๆ ว่า ตนชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของ บุคคลส่วนใหญ่ จะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลอาจ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่า บุคคล ผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกัน อาจมีการกระทำ ที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการ กระทำเหมือนกัน อาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ ตลอดจนระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยม ชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิง จริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้ เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลว ของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2541) กล่าวว่า จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ส่วนประกอบทางด้านความรู้ คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องจึงสามารถตัดสินใจแยกความถูกต้อง ออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยความคิด

2. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ คือ ความพึงพอใจ ศรัทธาเลื่อมใส เกิดความ นิยมยินดีที่จะรับ นำ จริยธรรมมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ

3. ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก คือ พฤติกรรมการกระทำ ที่บุคคล ตัดสินใจจะกระทำ ถูกหรือผิด ในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

อินตา ศิริวรรณ (2544) ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการ ดำรงชีวิต เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัย เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ทุกคนสามารถทำ ทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำ ผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตาม บทบาทของแต่ละบุคคล ชาติใดไร้ระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาท

ของแต่ละบุคคล ชาติใดไว้ระเบียบวินัย ย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

2. สังคม การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงาม วัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นกลุ่มชนที่ขยายวงกว้างเรียกว่า สังคม

3. อิศระเสรี ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระสามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษา และประสบการณ์ในชีวิต มีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำ ตนเองให้อยู่ในทำนองครองธรรมสามารถปกครองตนเองได้

สุภาพร พิศาลบุตร (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ สรุปดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จความมุ่งหมาย ทั้งความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญูกตเวทิตะ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิตะ หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้น ความกตัญญูกตเวทิตะจึงหมายถึงความรู้บุญคุณและการตอบแทนต่อผู้อื่น และสิ่งที่มีบุญคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัยหมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ กฎหมาย และศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ ทรัพย์ ปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลาย พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่ลำเอียง

10. ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

11. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสาร คือ จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

พระธรรมปิฎก (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามในพุทธศาสนาจะใช้คำว่าผู้ร่วมไปด้วย

3. จุดมุ่งหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดมุ่งหมาย

4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดมุ่งหมาย

5. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

ยุพิน อังสุโรจน์ (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วยดังนี้

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับ
2. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับและทุกสถานการณ์
3. ความสามารถในการนำผู้ตามให้ใช้ความสามารถในการทำงานกลุ่ม
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

มานิต บุญประเสริฐ (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้นำ ผู้ตาม การสื่อสารและสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้ตาม แต่ละคนต้องการรูปแบบการนำที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่เข้าใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์แล้ว บุคคลที่ขาดแรงจูงใจ ย่อมต้องการวิธีการที่แตกต่างจากผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำต้องรู้จักผู้ร่วมงานเข้าใจธรรมชาติของคน เช่น ความจำเป็น อารมณ์ และแรงจูงใจ

2. ผู้นำ ต้องเข้าใจตนเอง สิ่งที่ตนเองทำได้ สิ่งที่ตนเองรู้ และผู้ที่บอกว่าผู้นำ ประสบผลสำเร็จหรือไม่คือผู้ตาม ถ้าผู้ตามขาดความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้นำ ผู้ตามจะขาดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องสามารถให้ความมั่นใจว่าเขาเป็นผู้นำที่ดี

3. สถานการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ต้องการภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน การที่ผู้นำ ประสบผลสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งไม่ได้เป็นเรื่องยืนยันความสำเร็จตลอดไป ผู้นำต้องตัดสินใจ รูปแบบการนำแบบใดเหมาะสมกับสถานการณ์ใด โดยคำนึงถึงลักษณะของงาน คุณสมบัติของคน ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมในองค์กร แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่าง กันไปตามประวัติการก่อตั้ง ผู้นำในอดีต ผู้นำปัจจุบัน วิกฤตการณ์ ประวัติศาสตร์ และขนาดของ องค์กร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว สร้างประเพณี แบบแผน และวิธีการทำงาน มีผลต่อ การกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นบรรทัดฐานว่า แต่ละคนจะแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์ ต่าง ๆ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานบริหารคนเป็นศิลปะของแต่ละคนที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร และโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามและร่วมมือ

การระบอบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ การเป็น ผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะ มาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางกาย ซึ่ง อริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ Aristotle เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และเชื่อกันมาจนถึง ปี ค.ศ.1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้นำมีลักษณะ ทางกาย หรือทางจิตวิทยาของผู้นำโดยคุณลักษณะนี้พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้นำมีลักษณะทางกาย หรือทางจิตวิทยาของผู้นำนั้นเกี่ยวข้องหรือพยายามอธิบายพฤติกรรมผู้นำนั้นดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อ ตามแนวคิดนี้จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่าแตกต่างกับบุคคลอื่น โดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ โดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญซึ่งพบว่า บุคคลสำคัญๆ มี พฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำนั้นจากจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกาย พบว่าสติปัญญา มีความสูง และน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย 2) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถ ทางสมองสูงกว่าคนอื่นๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักจะพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ จึงทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อมั่นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อนำบุคคลและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการภายใต้ข้อบ่งชี้บางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเหไปพิจารณาพฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับวิธีทางที่บุคคลและพวกเขาจะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกเรียกว่า สไตล์ความเป็นผู้นำ สไตล์ความเป็นผู้นำคือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” ที่พวกเขาใช้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถูกเน้นภายในการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมคือการมุ่งงานและการมุ่งคน การมุ่งงานหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจะมุ่งการทำงานให้สำเร็จด้วยกระกระทำบางอย่าง เช่น การมอบหมายงาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจและการประเมินผลงานการมุ่งคนหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การศึกษาเชิงพฤติกรรมจะประกอบด้วย การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และตาข่ายการบริหารของเบลคและมูตัน ทฤษฎีและการวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวความคิด ดังรายละเอียดนำเสนอในประเด็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ 1960-1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ “วิธีที่ดีที่สุด” (Best way) เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว มาศึกษากับสภาพการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler’s Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard’s Situational Theory) ทฤษฎีเส้นทาง – เป้าหมายของเฮาส์ (House’s Normative Decision Theory) เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว กำหนดสภาพการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ส่วนแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสภาพการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ให้ความสำคัญของสภาพการณ์การควบคุม

(Situational control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจในงาน (Task motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสภาพการณ์ควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ควบคุมปานกลาง เป็นต้น (Amold และ Feldman, 1986)

ดังนั้น การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะเช่นเดียวกับการพัฒนาผู้นำเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หรือ “ผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน” หรือ “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” หรือ “ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป”

จากแนวคิดภาวะผู้นำของเซอร์จีโอวานนีทั้ง 5 รูปแบบ สามารถนำมาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจและความต้องการภายนอก (Extrinsic motives and needs) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของพัฒนาการทางจริยธรรมแรงจูงใจและความต้องการภายใน (Intrinsic ,moral motives and need) ตามแนวคิดของเบอร์น (1978) ตลอดจนนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's hierarchical needs) จะสามารถนำเสนอได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบลำดับความต้องการ แหล่งของภาวะผู้นำและแบบของภาวะผู้นำ

Maslow's hierarchical needs	Sergiovanni's source of leadership	Burns's leadership model
High-level needs Righteousness Esteem	Moral authority Professional authority	Transformational leadership
Maslow's hierarchical needs	Sergiovanni's source of leadership	Burns's leadership model
Low-level needs Love Safety Physical	Technical-rational authority Psychological authority Bureaucratic authority	Transactional leadership

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral leadership) เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการ (Righteousness) ความชอบธรรม สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบ

เปลี่ยนสภาพหรือแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ขณะเดียวกันภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) ก็จัดอยู่ในระดับขั้นสูงของความต้องการด้วย แต่ยังไม่ถึงระดับสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำแบบ Technical-rational, Psychological และ Bureaucratic จัดอยู่ในระดับความต้องการขั้นต่ำและสอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควรประกอบไปด้วย ด้านความรู้ คือ ต้องมีความรู้เชิงจริยธรรมเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม ด้านอารมณ์ คือ มีทัศนคติเชิงจริยธรรม มีความเชื่อมั่นและศรัทธา และด้านพฤติกรรม คือการแสดงออกของความเป็นผู้นำที่สนใจความรู้สึกรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรมในการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม

บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลุกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาดังกล่าวนับว่าการบริหารสถาบันการศึกษาของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การบริหารงานในปัจจุบันซึ่งมีความสลับซับซ้อนเพราะมีภารกิจหลาย ๆ อย่างที่คณาจารย์หรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่าง ๆ ดังที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้ตามลำดับดังนี้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554) กล่าวถึง บทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมุ่งเปลี่ยนผู้ตามในประเด็น ดังนี้

1. สร้างความตระหนักถึงการต้องมีมาตรฐานด้านคุณธรรมแก่ผู้ตาม
2. ชี้ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางจริยธรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง
3. พยายามยกระดับความต้องการของผู้ตาม (Follower needs) ให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ
4. ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรมของผู้ตามสูงขึ้น

5. เสริมสร้างบรรยากาศของที่ทำงานหรือองค์กรให้มีบรรยากาศของคุณธรรม (Ethical climate) เช่น การยึดค่านิยมและการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกันเป็นต้น
6. ปลุกเร้าและส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นว่าการทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นสิ่งที่งามที่ควรยึดถือร่วมกัน
7. ส่งเสริมให้ผู้ตามยึดหลักความร่วมมือ (Cooperation) มากกว่าการแข่งขันกัน (Competitiveness) และยึดหลักสามัคคีธรรม (Harmony)

Sergiovanni (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ (Stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุก (Welfare) ของโรงเรียนและชุมชน โดยมีเฉพาะแต่ครู นักเรียนเท่านั้น แต่ต้องเอาใจใส่ต่อโรงเรียนและชุมชนในฐานะที่เป็นครอบครัวอีกด้วย

Hibbs (1998) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะของครูใหญ่ โดยมุ่งสนใจที่ภาวะผู้นำทางการสอน (Instructional leadership) ของครูใหญ่ภายในบริบท การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมอำนาจมาสู่การกระจายอำนาจในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ครูใหญ่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการสอนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Instructional leadership) ทั้งนี้เนื่องจากครูใหญ่ต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางการสอนที่จะต้องนิเทศและประเมินการสอน (Protect instructional time) กำกับเป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมการทำงานของครูและการเรียนรู้ และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของครู แต่พฤติกรรมการเป็นผู้นำเหล่านี้ยังไม่เพียงพอ ครูใหญ่ยังต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อจะกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนและการสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ยังเสนอว่าแท้ที่จริงแล้วภาวะผู้นำทางการสอนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเหลื่อมหรือทับซ้อน (Overlap) กันอยู่ ซึ่งความทับซ้อนเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าระบบโรงเรียนเป็นระบบที่มีความทับซ้อน ข้อสรุปจากการวิจัยนี้คือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีเป้าหมายสุดท้ายคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

Dickerson (1998) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ การควบคุม และความจำกัดของบทบาทของครูใหญ่ที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า

1. ในด้านพฤติกรรมองค์กรนั้น ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยมีการใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นศูนย์กลาง

2. จากการที่ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่เปลี่ยนแปลงไปจึงก่อให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท

3. ความตึงเครียดระดับสูงสุดของบทบาทครูใหญ่เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูใหญ่สถานะเช่นนี้อาจทำให้มีแรงต่อต้านเกิดขึ้นด้วย

4. แรงต่อต้านที่เกิดขึ้นในส่วนของครูใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพยายาม ปรับปรุงระบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้ อาจเกิดจากความต้องการที่จะหวนกลับไปใช้การบริหารแบบรวมอำนาจเช่นเดิม

McDade (1995) ศึกษาการรับรู้ความต้องการภาวะผู้นำของครู โดยเกริ่นนำว่าวิธีการหนึ่งในการศึกษาว่าครูใหญ่มีภาวะผู้นำเช่นไรสามารถศึกษาจากการรับรู้ของบุคคลแวดล้อม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาว่าครูมีความต้องการการนำกันอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีความต้องการให้ครูใหญ่มีความเป็นผู้นำตลอดเวลา ระดับที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งครูสามารถระบุได้ว่าระดับความต้องการมีมากหรือน้อย หากสถานการณ์ดังกล่าวมีความสำคัญหรือเด่นกว่าสถานการณ์อื่น ๆ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือรับรู้ในฐานะความต้องการส่วนตัวกับความต้องการขององค์กร 3) การรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามบริบทมากกว่าเวลา 4) ภาวะผู้นำที่ศึกษาในการวิจัยนี้มี 4 ด้าน จำแนกตามหน้าที่และเป้าประสงค์ 5) การที่ครูจะมีความต้องการภาวะผู้นำในด้านใดขึ้นอยู่กับบริบทมากกว่าขึ้นอยู่กับเวลา 6) จำนวนผู้แสดงภาวะผู้นำนั้นมีมากกว่าหนึ่งคน

Kim (1998) ศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยกล่าวว่า โรงเรียนทั้งหลายต่างก็ประสบปัญหาให้นักเรียนมีผลการเรียนตกต่ำและคุณภาพของโรงเรียนลดลง สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การกระจายอำนาจการศึกษาโดยใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งมุ่งถ่ายโอนอำนาจตัดสินใจจากเขตพื้นที่มายังโรงเรียน และสร้างระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการจัดการกับสิ่งมักถูกจำแนกออกจากกัน คือ ภาวะผู้นำกับโครงสร้างองค์กร โดยให้ภาวะผู้นำเป็นตัวช่วยเชื่อมโยง การปรับโครงสร้างอย่างเป็นทางการเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน และให้เชื่อมโยงองค์ประกอบ 4 ประการต่อไปนี้ทั้งโดยตรงและโดยผสมผสานซึ่งได้แบบ 3 คู่ คือ 1) เชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเข้ากับภาวะผู้นำทางการพัฒนาโรงเรียน 2) เชื่อมโยงภาวะผู้นำเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) เชื่อมโยงวัฒนธรรมของโรงเรียนเข้ากับความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน ผลการวิจัยได้สนับสนุนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นการบริหารที่ดีแบบหนึ่งแต่มีผลต่อภาวะผู้นำของโรงเรียนไม่มากนัก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารเขต

พื้นที่พบว่ามีเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำของโรงเรียน ภาวะผู้นำของโรงเรียนมีบทบาทสูงต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จของโรงเรียน ความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างที่เป็นทางการภาวะผู้นำและองค์ประกอบอื่นๆ ของการปรับโครงสร้างมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนสูง สิ่งที่ต้องคำนึงมากที่สุดในการบริหารรูปแบบนี้คือต้องพยายามประสานและเชื่อมโยงภาวะผู้นำของโรงเรียนเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน

West (1994) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีภาวะผู้นำของครูใหญ่จากกรณีศึกษาที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนกลางที่เข้าร่วมโครงการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 โรงเรียน โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ในโรงเรียน ผลการศึกษาทำให้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมแต่ละแห่งพบว่า 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลสูงสุดและเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาโรงเรียน 2) ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองเข้าร่วมในโครงการครั้งนี้ 3 ปี แต่มีครูจำนวนน้อยที่เห็นว่าตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเห็นว่าการบริหารหรือภาวะผู้นำโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมิได้ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จแต่ประการใด 3) บุคลากรทางการศึกษาเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนแห่งที่ 1 พยายามให้โอกาสในการออกความคิดเห็นและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมิได้ทำให้กลุ่มบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสออกความคิดเห็นเพิ่มขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งปรากฏอยู่ในหลักสูตรมีปรากฏอยู่ในส่วนของจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งมี 10 ประการ แต่อาจจัดเป็นลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ 6 ประการ ที่อยู่ในขอบเขตของจริยศึกษา ดังนี้

1. มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ทักษะ รู้จักคิดและวิเคราะห์อย่างมีระเบียบวิธีการและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. มีทัศนคติที่ดีต่อสัมมาอาชีพทุกชนิด มีระเบียบวินัยในการทำงานทั้งในส่วนตนและหมู่คณะ มานะเพียร อดทน ประหยัด และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
3. มีความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง เคารพต่อกฎหมาย และกติกาสังคม รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนทั้งเสริมสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม
4. รู้จักสิทธิและหน้าที่ รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ มีความสามัคคี และเสียสละ เพื่อส่วนรวม รู้จักแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีอย่างมีหลักการและเหตุผล

5. มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ มีความรู้และเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

6. มีความเข้าใจอันดีในมนุษยชาติ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

สมบัติ มหารศ (2528) กล่าวว่า ลักษณะของครูที่พึงประสงค์ก็คงหนีไม่พ้นจาก ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์และอื่น ๆ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนิสัย และพฤติกรรมด้านต่าง ๆ คุณธรรมจริยธรรมของครูนั้นมีนักวิชาการกล่าวไว้มากมาย ดังเช่น

1. ครูที่มีคุณธรรมต้องรู้จักควบคุมตนเอง คือเป็นผู้รักษาวินัยแห่งตนเอง นอกจากนี้ จะได้พูดเรื่องวินัยข้าราชการ ซึ่งมีรายละเอียดมากแล้ว แต่วินัยเฉพาะตนก็นับว่าสำคัญ ถ้าคนเรา ขาดวินัยในตนเองแล้ว วินัยในวงกว้างก็จะไร้ความหมาย เพราะไม่มีหลักจะยึดมั่นคง

2. วิจารณ์ตน คือต้องคิดว่าอยู่ในลักษณะใด ตัวเองประพฤติปฏิบัติอย่างไร อาชีพครูอย่างที่กล่าวแล้ว ต้องเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมเสมอ การอ่อนน้อมถ่อมตน

3. ความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกล้าแสดงออก และกระทำการในทางที่ถูกที่ควร

4. มีวัฒนธรรมประจำตน ดังได้กล่าวไว้แล้วว่าครูต้องเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งของครูก็คือ วัฒนธรรมในการแต่งกาย วัฒนธรรมในการกินอยู่ วัฒนธรรมในการเข้าสังคมและอื่น ๆ ซึ่งมีการเล่าไว้ในหลาย ๆ เรื่อง

5. การเสียสละเพื่อศิษย์ เสียสละเวลาเพื่อสอนหนังสือ เสียสละซึ่งทรัพย์สินเพื่อ อนุเคราะห์ศิษย์ แม้ฐานะและความเป็นอยู่ของครูจะไม่อยู่ขั้นที่ค้ำค้ำ แต่ครูก็มีน้ำใจในการเสียสละ แก่ศิษย์อยู่เสมอ

6. การวิเคราะห์ตน ต้องเตือนตน รู้จักตน ต้องรู้ว่าตนอยู่ในขั้นไหน ระดับใด การ กระทำอะไรต้องให้เหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน

7. มีการจัดอันดับคุณภาพของตน ซึ่งจะมีตัวอย่างตารางเกี่ยวกับการจัดอันดับ คุณภาพให้ดูด้วย

8. มีวุฒิภาวะ โดยปกติครูได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้ปกครองอยู่เสมอ ฉะนั้นต้อง ทำตัวให้เป็นที่เชื่อถือและเกิดศรัทธาจากผู้ปกครอง

9. มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี

คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู (2532) ได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูว่าครูควรมีคุณลักษณะพื้นฐานอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจสังคมโดยทั่วไป และรอบรู้ เรื่องราวเกี่ยวกับอาชีพของตน

2. สอนดี คือ สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพของตน ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถในอาชีพ เพื่อเยาวชนและสังคมมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่ออาชีพ และมีความรักปรารถนาดีต่อเยาวชน ตลอดจนอุทิศเวลาให้กับศิษย์

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ปรับปรุงตนเอง ใฝ่ศึกษาหาความรู้ คิดค้นหาความรู้ที่ทันสมัย

ยนต์ ชุมจิต (2531) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพดี หมายถึงบุคลิกภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น รูปร่างหน้าตาดี ท่าทางสง่าผ่าเผย แต่งกายเรียบร้อย พุดจาไพเราะ นุ่มนวล สงบเสงี่ยมมีลักษณะเป็นผู้นำ น่าเลียงชัดเจน เป็นต้น

2. มีคุณสมบัติส่วนตัว เช่น สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้กว้างขวาง เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และสุขภาพอนามัยดี เป็นต้น

3. ความสามารถในการสอนและการปกครองนักเรียนได้ดี

4. ประพฤติดี เช่น ละเว้นการกระทำที่เป็นอบายมุขทั้งปวง เป็นสุจริตธรรม ได้แก่ กายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต

5. มีจรรยาครูและคุณธรรมสูง เช่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครู เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม มานะ อุดม เป็นต้น

6. มนุษย์สัมพันธ์ดี กล่าวคือมีอัธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกฝ่าย

บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.) กล่าวถึงลักษณะของครูที่สอนดีไว้ว่างานหลักของครูคือการสอน จุดมุ่งหมายสำคัญในการสอนก็คือ การช่วยให้นักเรียนทุกคนหรือส่วนมากบรรลุจุดประสงค์ในการเรียนในระดับสูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์ ซึ่งจะต้องอาศัยลักษณะของครูที่สอนดีเป็นสำคัญ ในการกำหนดลักษณะของครูที่สอนดีเป็นอย่างไรจะเป็นแนวทางในการผลิตครูและพัฒนาตนเองของครู ครูที่สอนดีจะมีลักษณะหลาย ๆ อย่างประกอบกันดังนี้

1. การรู้จริง ครูผู้สอนจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะถ้ามีความรู้เพียงผิวเผินขาดความเข้าใจในเรื่องที่สอนอย่างแท้จริงก็ย่อมไม่สามารถวิพากษ์วิจารณ์ อธิบายหรือชี้แจงให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการสอนได้

2. การใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม การมีความรู้ในเรื่องที่สอนเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ควรใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกล่าวคือ รอบรู้เทคนิคการสอนต่าง ๆ รู้จักจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้ รู้จักผู้เรียน ชั้นที่สำคัญต่อมาคือ นำเอาความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ช่วย

ในการสอนตามความเหมาะสมกับสภาพการ เช่น มีการตรวจสอบความรู้พื้นฐานหรือความพร้อมก่อนเรียน เสริมความรู้กับผู้ที่ยังขาดพื้นฐานและมีพื้นฐานไม่พอ

3. การตั้งใจสอน แม้ว่าครูจะมีความรู้ในเรื่องที่สอนรู้สภาพการณ์นั้น ๆ ควรใช้เทคนิคการสอนเป็นอย่างไรจึงเหมาะสม รวบรวมประกอบที่จะช่วยให้การสอนมีคุณภาพสูง แต่ถ้าหากครูไม่ได้นำความสามารถเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ดังที่ควรจะเป็น ไม่ได้ตั้งใจสอนและสิ่งที่ดีทั้งหลายทั้งปวงที่ตนมีอยู่ก็เหมือนกับการไม่มีการสอน ก็ย่อมไม่ประสบผลเท่าที่ควร

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นการสอนการเรียนรู้ทางอ้อม อันได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมของครูที่รับไว้อย่างดี เช่น นักเรียนบางคนรู้วิธีการพูด ทำทางจากครูบางคนและนำเอาแบบอย่างดังกล่าวนั้นไปใช้เป็นบุคลิกภาพส่วนหนึ่งของตน เป็นต้น ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นแบบอย่าง สร้างสรรค์แบบอย่างในทางสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีอันได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ความขยันขันแข็ง การมีระบบในการคิดในการทำงาน การเสนอความคิดที่ชัดเจน การมีจิตใจร่าเริงมีอารมณ์ขัน ความสุภาพ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเมตตาธรรม

ลักษณะครูที่ดีทั้งสี่ประการดังกล่าวแล้ว ล้วนแต่เป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนทุกคน การเสริมลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้อาจแยกพิจารณาได้สองกลุ่ม กลุ่มแรก ได้แก่ การเสริมสร้างลักษณะของการรู้จริง และกลุ่มที่สอง คือ การใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม ซึ่งครูทุกคนควรจะนำมาพิจารณาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาตนเองให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดการศึกษาต่อไป

สุมน อมรวิวัฒน์ (2534) แบ่งคุณลักษณะของครูที่ดีออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรก เรียกว่า รูปลักษณ์ (Appearance) รูปลักษณ์นี้ได้แก่ ลักษณะภายนอกที่มองเห็นว่าคนเช่นนี้ที่เป็นครูที่พึงประสงค์ ส่วนด้านที่สอง เรียกว่า กิจจะลักษณะ (Performance) หมายถึง ลักษณะภารกิจพัฒนาตนเองของครูที่บ่งบอกถึงความรู้ ความคิด ความสามารถ อันพึงประสงค์ของครู ลักษณะการสอนที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. มีการส่งเสริมนักเรียนให้เรียนรู้ด้วยการกระทำ เป็นการเรียนที่นักเรียนได้ลงมือทำเองปฏิบัติเองหรือทดลองด้วยตนเอง จึงเป็นการเรียนที่ให้ประสบการณ์ตรง

2. มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำงานเป็นหมู่คณะ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เช่น การวางแผนร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การมีส่วนร่วม การร่วมมือ และการประเมินผล นักเรียนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันละกันทั้งยังฝึกทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. มีการตอบสนองความต้องการของนักเรียน เป็นการเรียนที่นักเรียนได้เรียนและทำกิจกรรมด้วยความสุข สนใจและกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

4. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรอย่างดี เช่น สอนสังคมศึกษาก็สอนให้สัมพันธ์กับวิชาภาษาไทยหรือวิชาอื่น ๆ เป็นต้น
5. มีการใช้สื่อการสอน ได้แก่ สื่อการสอนจำพวกโสตทัศนวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสนใจหรือช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายด้วย
6. มีกิจกรรมให้นักเรียนทำได้หลายอย่าง เพื่อสร้างความสนใจของนักเรียนช่วยให้นักเรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียน เช่น การสอนคณิตศาสตร์ ก็จัดให้นักเรียนได้สร้างรูป มีการชั่ง ตวง วัด หรือคิดแก้ปัญหาโจทย์ เป็นต้น
7. มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ ด้วยการซักถามหรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถของเด็ก ฝึกให้คิดหาเหตุผล คิดเปรียบเทียบ และคิดพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ
8. มีการส่งเสริมความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน เป็นต้นว่า ส่งเสริมให้นักเรียนคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีมีประโยชน์ไม่ต้องเลียนแบบใครและส่งเสริมกิจกรรมที่มีความงามทางสุนทรียภาพ เช่น การละคร การฟ้อนรำ การเขียนบทหรือยกทรง การวาดภาพ และอื่น ๆ
9. มีการชักจูงใจ ในระหว่างการเรียนการสอนบทเรียนใด ๆ นั้น ครูควรนำเอาเครื่องเล่นต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การชมเชย การติเตียน การสอน การให้คะแนน การแข่งขัน การให้เครื่องหมายชูเกียรติ ฯลฯ มาใช้ สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นและชี้แนวทางให้นักเรียนเกิดความสนใจ ตั้งใจ ขยันพากเพียรในการเรียนและการทำกิจกรรม
10. มีการส่งเสริมการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตย ด้วยการเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยกย่องความคิดเห็นที่ดี ตลอดจนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับครู
11. มีการวัดผลการเรียนการสอนทุกระยะในขณะที่ทำการสอน เช่น การสังเกต ให้ความสนใจ ความตั้งใจ ความเข้าใจของนักเรียน มีการซักถามให้นักเรียนตอบและมีการทดสอบสั้น ๆ เมื่อจบบทเรียน เป็นต้น
12. มีการสร้างความสนใจก่อนลงมือทำการสอนเสมอ การสร้างความสนใจนับเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งแรกในกระบวนการเรียนการสอนที่ครูไม่ควรละเลย เพราะเมื่อเด็กสนใจเรียนตั้งใจเรียนแล้วการเรียนการสอนก็จะได้ผลดี
13. ครูต้องมีการเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดีมิใช่สอนไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร

14. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้การสอนนั้นเกิดความยืดหยุ่น โดยการนำเอาหลักการสอนแบบต่าง ๆ มาดัดแปลงใช้ในการสอน
15. ต้องยึดเด็กเป็นหลักโดยคำนึงถึงความแตกต่างของวัยและประสบการณ์เดิมของเด็กมากกว่าการเอาหลักสูตรมาเป็นเกณฑ์
16. ครูต้องสร้างบรรยากาศให้เหมาะแก่การเรียนรู้ทั้งในแง่สิ่งแวดล้อมและอารมณ์ของเด็ก
17. ควรมุ่งให้เด็กได้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติพร้อมที่จะประพฤติเป็นคนดี
18. ในการสอนไม่ควรยึดมั่นเพียงวิธีสอนใดวิธีหนึ่ง ควรเป็นวิธีที่เหมาะสมกับบทเรียน วัยของเด็ก หลักสูตร และประสบการณ์
19. ต้องมีการวัดผลตลอดเวลาโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การทดสอบ เป็นต้น เพื่อให้แน่ใจว่าการสอนตรงตามความมุ่งหมายที่เราต้องการมากที่สุด
20. การสอนควรเริ่มต้นจากการตั้งจุดประสงค์ การกำหนดวิธีการสอน ควรใช้สื่อการสอนและการวัดผลให้สอดคล้องกันกับแผนการสอนและหลักสูตร

สรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ คือ การปฏิบัติตนตาม บทบาทการเป็นครูที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่เกี่ยวข้องกับนิสัยและ พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปลักษณ์ (Appearance) และกิจจะลักษณะ(Performance) ประการสำคัญคือ การให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมของครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีความศรัทธาในอาชีพครู และเสริมปัจจัยภายในให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนมีความ สามารถเป็นครูที่ดีได้ ฝึกความมีวินัยต่อหน้าที่ครู ศึกษาหาความรู้พัฒนาวิสัยทัศน์และวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งการตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถในอาชีพครูเพื่อพัฒนาเยาวชนและสังคม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่ออาชีพ ตลอดจนอุทิศเวลาให้แก่ศิษย์

คุณลักษณะทางจริยธรรมของคณาจารย์

การศึกษาคุณลักษณะทางจริยธรรม สิ่งสำคัญที่ควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ หลังจากนั้นคุรุสภา (2548) ได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติตนของครู และอาจารย์ ได้กำหนด ให้ครูและอาจารย์ มีความเป็นครูด้วยคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณที่มีต่อตน ต่อวิชาชีพ และต่อผู้รับบริการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) มาตรฐานความรู้ : ความเป็นครู สารความรู้

- (1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ ภาระงานของครู
- (2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- (3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- (4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- (5) การเสริมสร้าง ศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- (6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- (8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- (9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- (1) รัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- (2) อุดมและรับผิดชอบ
- (3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (4) มีวิสัยทัศน์
- (5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- (6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2) มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

- (1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

- (2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- (3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

(7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
อย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
จรรยาบรรณต่อสังคม

(9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2551) กล่าวถึง จรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์ประจำ ไว้ในข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ในส่วนที่ 5 คณาจารย์ประจำพึงปฏิบัติตนดังนี้

1. สอนหนังสืออย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อนักศึกษาอย่างมีเมตตาและเป็นธรรม สอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรงถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

2. ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและบุคคลทั่วไปทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน และไม่ประพฤติชั่วสาวกับนักศึกษา

3. ปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกรอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด

4. ศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

5. ใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

7. ละเว้นจากการลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตัวเอง

การแอบอ้างเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานทางวิชาการของตนเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มหาวิทยาลัยทักษิณ(2552) กล่าวถึง จรรยาบรรณคณาจารย์ไว้ในประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 ส่วนที่ 5 ว่าคณาจารย์พึงปฏิบัติตนดังนี้

1. สอนนิสิตอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อนิสิตอย่างมีเมตตาและเป็นธรรม

การสอน หรืออบรมนิสิตเพื่อให้การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง และถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

2. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตและบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน
3. ปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกรวบงำด้วยอคติ อิทธิพล หรือผลประโยชน์

4. ศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

5. ใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิจัย ตามแนวทางปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัยที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติกำหนด

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอื่นๆ กล่าวถึง จรรยาบรรณของคณาจารย์ไว้ใน ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน โดยสรุปได้ว่า ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ (1) อาจารย์และบุคลากรต้องรักษา ศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (2) อาจารย์และบุคลากรต้องสร้างความสามัคคีในวิชาชีพ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบไม่ว่าแก่ตนเองหรือกลุ่มบุคคลหรือให้บุคคลอื่นหาประโยชน์จากตำแหน่งในวิชาชีพของตน และส่วนที่ 8 จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ ได้แก่ (1) อาจารย์และบุคลากรต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ

ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า (2) อาจารย์และบุคลากรต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ
 นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ
 บริสุทธิ์ใจ (3) อาจารย์และบุคลากรต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ (4)
 อาจารย์และบุคลากรต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์
 และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ (4) อาจารย์และบุคลากรต้องให้บริการด้วยความจริงใจโดยไม่
 เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

นอกจากสถาบันการศึกษาจะนำประเด็นทางจริยธรรมไปบรรจุไว้ในประกาศ
 ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ยังมีนักวิชาการอื่น ๆ ที่ได้กล่าวถึง จริยธรรมของครู
 อาจารย์ไว้มากมายเช่นเดียวกับที่ ประภาศรี สีหอำไพ (2531) ได้กล่าวถึง จริยธรรมของครู
 หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ สิ่งทีครูควรปฏิบัติมีรายละเอียดดังนี้

1. ประพฤติตนดีสม่ำเสมอ
2. ดำรงชีวิตและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน
3. นำนักเรียนให้พ้นจากทางเลื่อม
4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย
และอุปนิสัย
5. ไม่ทำโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ
6. เป็นคนตรงต่อเวลา
7. สร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความสามารถของตน
8. เว้นการกระทำผิดเรื่องชู้สาว
9. รักษาชื่อเสียง ค่านิยม ของ โรงเรียนและคณะครู
10. ทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี
11. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน
12. รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
13. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
14. มีอารมณ์ขันแต่ไม่ตลกเหลวไหล
15. แต่งกายเรียบร้อยเสมอ
16. มีระเบียบวินัย
17. มีกิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยนยิ้มง่าย
18. แสดงกิริยาวาจาสุภาพ ใช้ภาษาสุภาพและถูกต้อง
19. วางตนเหมาะสมเข้ากับชนทุกชั้น

20. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่
21. สร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างครูและผู้ปกครอง
22. แนะนำให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
23. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเมตตา กรุณา อุตุน ซื่อสัตย์ และสุภาพอ่อนโยน
24. ไม่ให้นักเรียนทำในสิ่งที่เกินความสามารถและเกินความศรัทธา
25. ปฏิบัติกับนักเรียนได้เหมาะสมกับเพศและวัย
26. ทำหน้าที่การงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง
27. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาและการทำงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ
ไม่ให้ผู้อื่นเสียกำลังใจ
28. สร้างชื่อเสียงและเกียรติคุณให้แก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสถาบัน
29. หลีกเลี่ยงสิ่งทีก่อให้เกิดความแตกร้างในหมู่คณะ เช่น ความริษยา ความ
พยาบาทเกลียดแค้น
30. ใช้กลวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้จริง ประกอบด้วยคุณธรรมซึ่งสามารถ
นำไปใช้ในชีวิตรประจำวันอย่างมีความสุข

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550) ได้อธิบายถึงลักษณะทางจริยธรรมของมนุษย์ที่สำคัญมี
4 ประการดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายความว่า การมีความรู้ในสังคมของคนนั้นถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ และการกระทำชนิดใดเลวควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย เด็กจะเริ่มเรียนรู้กฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนาตั้งแต่เกิด และโดยเฉพาะในช่วง อายุ 2 ปี ถึง 10 ปี จะได้รับการปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้เป็นพิเศษ ความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคลประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็กได้มีผู้วิจัยมาแล้วมากมายในต่างประเทศ ความพยายามในการสำรวจลักษณะบุคลิกภาพเชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม หรือแม้แต่การสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเช่น จริยธรรมที่กระทำกัน ก็มักเป็นการศึกษาความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคลเสียเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ผลการค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมก็มักจะเป็นรายละเอียดทำให้ยากแก่การนำไปใช้ทำนายพฤติกรรม เพราะความรู้ของบุคคลเป็นเพียงสาเหตุเดียวในหลายๆ สาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลนั้น

2. เจตคติเชิงจริยธรรม คือความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีเจตคติ

แตกต่างกันไปจากค่านิยมของสังคมก็ได้ เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นมีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะเจตคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เขาคด้วยกัน ฉะนั้นเจตคติเชิงจริยธรรมจึงมีคุณสมบัติที่สำคัญสามารถใช้นำมาพยากรณ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ เจตคติเชิงคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในเวลาหนึ่งยังอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ เนื่องด้วยสาเหตุหลายประการ

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่า บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกันอาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำและท้ายสุดระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้ นักทฤษฎีทางจริยธรรม คือ เพียเจท์และโคลเบิร์ตได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วยโดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์ อีกประการหนึ่ง Kohlberg (1969) และนักวิจัยอื่น ๆ พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายความว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวมและการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำพวกหนึ่ง คือ พฤติกรรมในสถานการณ์ที่เข้าขานใจ หรือในสภาพที่ยั่วยู่ให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ยั่วยู่ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเท่านั้น และโกสค มีคูน (2533) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีการพัฒนา การทางจริยธรรมสูงขึ้นได้นั้น องค์ประกอบที่จำเป็นก็คือ สติปัญญาและการคิด เพราะสติปัญญาจะทำให้เด็กสามารถจดจำพินิจพิเคราะห์เข้าใจกฎเกณฑ์ ข้อบัญญัติหรือพฤติกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวกับจริยธรรมได้ ซึ่งจริยธรรม ตามความหมายของเพียเจท์และโคลเบิร์ต ก็คือ พัฒนาการของความ สามารถในการใช้หลักเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาทางจริยธรรม ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในปัจจุบันว่าเป็นชื่อ “เหตุผลเชิงจริยธรรม” นั่นเอง

จากลักษณะของจริยธรรมอาจสรุปได้ว่า ลักษณะของจริยธรรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ จริยธรรมที่อยู่ภายใน ได้แก่ ความรู้เชิงจริยธรรม ความคิด ความรู้สึก ความดี ทักษะคติ ความเชื่อ รวมทั้งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะของจริยธรรมอีกส่วนหนึ่งคือ จริยธรรมที่อยู่ภายนอก ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่บุคคลอื่นสังเกตเห็นได้ ซึ่งลักษณะทางจริยธรรมภายนอกจะมีผลโดยตรงต่อความสงบสุขของสังคม และแทนค่าความมีจริยธรรมของบุคคลนั้นด้วย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2535) กล่าวถึง ครุมีคุณลักษณะทางจริยธรรมจะดำเนินอาชีพนี้ได้ ต้องศึกษาฝึกฝนจนเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับขององค์การวิชาชีพในระดับหนึ่งเป็นอย่างน้อย ทั้งนี้ เพราะครุมีฐานะเป็นทั้งบุคคลและวิชาชีพที่สังคมคาดหวังว่า จะต้องมิบทบาทความสำคัญหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ ค่านิยม จรรยาบรรณ และคุณจริยธรรมที่เป็นแบบอย่าง ได้นั่นเอง ความเป็นครูของครูไทยควรประกอบด้วย

1. ครูคือมนุษย์ ในโลกนี้มีพลโลกอยู่ 2 ประเภทเท่านั้น ประเภทแรกคือคน ประเภทที่สองคือมนุษย์ พวกที่เป็นคนนั้น เป็นเพียงสิ่งที่มีชีวิตชนิดหนึ่งที่พัฒนาแต่ร่างกายและความเป็นอยู่ แต่จิตใจและความรู้สึกนึกคิดหาได้พัฒนาขึ้นไม่ แต่วันละวันจะดำเนินชีวิตไปตามแรงกระตุ้นตามสัญชาตญาณ หิวก็กิน ง่วงก็นอน ใครทำให้จิตใจก็โกรธและทำร้าย เต็มไปด้วยการแก่งแย่งแข่งดีเอาแต่ได้ให้ไม่เป็น ชัยชนะเกิดขึ้นจากการทำลายผู้อื่น หลงติดอยู่ในเกมและเกียรติยศ หัวใจจึงร้อนเร่าทุรนทุรายอยู่ตลอดเวลา คนพวกนี้ถ้ามาเป็นครูก็จะคิดแต่เพียงว่า ทำอย่างไรจึงจะได้รับได้เลื่อน และได้รวย คิดถึงแต่ตัวเองซึ่งก็คือผู้รับจ้างสอนหนังสือเท่านั้นเอง แต่เมื่อคนใดก็ตามที่เริ่มรู้จักวิเคราะห์และปรับปรุงตนเองได้ ฝึกฝนอบรมกาย วาจา และใจให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักของความพอดีและไม่ประมาท รู้จักเป็นผู้ให้และเป็นที่รักคนอื่นมากกว่าตนเอง ฝึกใช้สติปัญญาความรู้ที่มีอยู่ เพื่อการสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ คุณค่าของธรรมชาติแวดล้อม และคุณค่าของการพัฒนาตนตามทำนองคลองธรรม ชีวิตและจิตใจอยู่เหนือสัญชาตญาณ สามารถระงับอารมณ์อันป่าเถื่อนลงได้ เป็นผู้มีจิตใจสูงและมีจิตใจอิสระ เป็นมนุษย์ที่แท้จริงนั่นเอง

2. ครูคือกัลยาณมิตร ความหมายของกัลยาณมิตรนั้น กว้างไกลและลึกซึ้งกว่ามิตรแท้ เพราะนอกจากจะเป็นเพื่อนที่มีความจริงใจต่อกันและกันแล้ว กัลยาณมิตรยังเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้เกิดความเจริญอย่างชอบธรรม ครูที่ยืนสอนอยู่คนเดียวทุกวัน ๆ นั้น เป็นเพียงผู้บอกวิชา แต่ครูที่มองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเห็นว่านักเรียนนั้นคือมนุษย์ที่มีหัวใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีพ่อแม่ที่ส่งลูกหลานมาหาครู มาอยู่กับครูที่โรงเรียน ด้วยหวังว่าครูจะทำงานหนักและมีความรับผิดชอบที่จะจัดกระบวนการและกิจกรรมทุกอย่างให้แก่ลูกศิษย์ของตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ แข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ ความคิด และความดี เมื่อนักเรียนเดินเข้า

มาหาครูนั้นย่อมหวังจะได้พบมนุษย์คนหนึ่ง ที่จะให้ความรักและความรู้ความคิดที่สูงและกว้างไกลที่พอจะฟังได้ ที่จะช่วยให้เข้าใจเมื่อสงสัย ช่วยให้เย็นเมื่อเดือดร้อน ช่วยให้เห็นทางสว่างเมื่อมืดมน ช่วยให้เลิกตัดสินใจได้ด้วยตนเองเมื่อสับสนวุ่นวาย นักเรียนจะต้องมั่นใจว่าเมื่อมาหาครูจะพบกับรอยยิ้มมิใช่ด้วยหยาดน้ำตา หัวใจของครูจึงเป็นหัวใจของมิตร มิตรที่เป็นกัลยาคือดวงมณีเที่ยงตรงเปี่ยมด้วยวิชาและกรุณาต่อศิษย์ ครูที่มีหัวใจเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์เท่านั้น จึงจะเป็นครูที่ดีเด่นที่แท้

3. ครูคือผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ วิญญาณ คือ ความรู้แจ้งที่หยั่งรู้อะไรคือสิ่งผิดชอบชั่วดี อะไรคือบุญและบาป อะไรคือความจริงและความเท็จ และอะไรคือความวิวัฒน์และความวิบัติ ผู้ที่จะมีวิญญาณเช่นนี้ จะต้องได้รับการฝึกหัดขัดเกลา ได้รับการสั่งสอนฝึกฝนให้รู้จักภาวะที่แท้ของธรรมชาติ หน้าที่และกฎเกณฑ์ของธรรมชาติการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ และประจักษ์ผลที่เกิดจากการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบนักเรียนจะมีปัญญาและวิญญาณที่ดีได้ก็ต่อเมื่อครูเป็นผู้รู้แจ้งรู้จริง และคิดชอบแล้วสามารถเป็นผู้นำทางที่ถูกที่ควรให้เจริญรอยตามโดยนัยนี้ ครูจึงเป็นแบบอย่างและเป็นแม่พิมพ์ แต่ครูจะไม่ครอบงำและบังคับให้ศิษย์เป็นทาสความคิดของครู นักเรียนเป็นมนุษย์เป็นตัวของตัวเองที่อาจจะเดินตามครูได้ แต่จะต้องเดินด้วยวิธีและท่าทางของตนเอง ถ้าครูนำทางให้ถึงที่หมายอันพึงประสงค์ของหลักสูตรได้ ครูก็ได้ทำหน้าที่สมบูรณ์แล้ว ครูที่เป็นผู้นำทางปัญญาและทางวิญญาณเท่านั้นจึงเป็นครูดีเด่นจริง

4. ครูคือผู้มีศาสตร์และศิลปะ ผู้ที่เป็นครูต้องสามารถประกาศได้ว่าวิชาครูนั้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง เป็นศาสตร์ที่มีพื้นฐานที่มั่นคงแน่น มีหลักการและทฤษฎี มีวิธีการและแนวปฏิบัติ สามารถวิจัยและพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ครูศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นศาสตร์ที่สรรค์สร้างให้ชีวิตและจิตใจของมนุษย์ให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและส่วนร่วม ครูศาสตร์จึงมิใช่สามัญสำนึก (Common sense) ไม่ใช่การเอาชีวิตของเด็กมาลองผิดลองถูกและไม่ใช่การลงทุนธุรกิจ ผู้ที่เป็นครูจึงต้องได้รับการฝึกฝนอบรมทั้งในวิธีที่เป็นระบบและในครรลองของประสบการณ์การเป็นครู คือการพัฒนาคุณภาพของชีวิต อะไรก็ตามที่เกี่ยวกับชีวิตจะต้องมีคุณ (คือประโยชน์) มีงาม (คือความประณีตละเอียดอ่อนเป็นระเบียบ) และมีความดี (คือคุณธรรม) ศิลปะของการสอน ศิลปะของการสร้างความสัมพันธ์ ศิลปะของการกล่อมเกลาจิตใจและความประพฤติเป็นคุณงามความดีที่ครูต้องสร้างและสั่งสมเอาไว้ตลอดชีวิตของครู ครูดีเด่นจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสอน

5. ครูคือผู้ที่ดำรงและก้ำจูนความเป็นไทย ประเทศชาติจะมั่นคงได้อย่างไร อิสรภาพอยู่ที่ไหน ถ้าบ้านเมืองมีรั้วรอบขอบชิดแข็งแรงแต่ภายในบ้านเมืองนั้น มีแต่ความขยับเขยื้อนทางเศรษฐกิจ มีแต่ความเป็นทาสทางวัฒนธรรมมีแต่ทาสทางความคิดที่ปล่อยไม่ไป ครูจึงเป็นกลุ่ม

บุคคลที่ต้องตราครุฑต่อสู้กับความเขลา ความไม่รู้ และความจนตรอกทางความคิด การรู้จักมองคนอื่น และศึกษาแนวคิดของผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ครูไทยเป็นคนมีหลักและมีความเป็นไทย ครูไทยต้องรู้ว่าประวัติและความเป็นมาของการสอนแบบไทยแท้ ๆ นั้นเป็นอย่างไร คุณค่าอันสูงส่งของการศึกษาไทยนั้นอยู่ที่ไหน จะจัดการสอนโดยนำเอาปรัชญาของไทยเองมาใช้ได้อย่างไร ผสมผสานกับหลักสากลอย่างไรจึงจะเกิดวิธีการอันกลมกลืนเหมาะสมกับสภาพของเด็กไทย และชุมชนไทย

สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2535) ให้อธิบายว่า ในแง่พุทธปรัชญาถือว่า ครูมีความสำคัญยิ่งสำหรับศิษย์ กล่าวคือ นอกจากครูจะเป็น “ลิปปทายก” หรือผู้ถ่ายทอด ศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์แล้ว ยังต้องเป็น “กัลยาณมิตร” ของศิษย์อีกด้วย บุคคลผู้เพียงพร้อมด้วย คุณสมบัติที่จะสั่งสอนแนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยเหลือเป็นแบบอย่าง บอกช่องทางให้ดำเนินไปใน มรรคาแห่งการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง และได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีตามแนวพระพุทธศาสนา โดยใช้กัลยาณมิตร 7 ซึ่งมีสาระดังนี้

1. ปิโย แปลว่า น่ารัก หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ให้ความสนิทสนมแก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความสบายใจ และกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ครูทำตัวให้น่ารักและเป็นที่รักแก่ศิษย์นั่นเอง
2. ครุ แปลว่า นำเคารพ หมายถึง ครูจะต้องดูแลและปกครองศิษย์ ให้ศิษย์มีความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และรู้สึกปลอดภัย ครูต้องประพฤติสมควรแก่ฐานะนั่นเอง
3. ภาวนีโย แปลว่า นำเจริญใจ นำยกย่องในฐานะผู้ทรงคุณ หมายถึง ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ครูจะต้องฝึกตนให้เชี่ยวชาญในวิชาการและให้มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ
4. วัตตา แปลว่า รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนและครูจะต้องรู้จักสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย
5. วนักขโม แปลว่า สอนทนต่อถ้อยคำ หมายถึง ครูต้องพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถาม คำเสนอแนะและคำพิพากษ์วิจารณ์ได้ โดยไม่ฉุนเฉียวและสามารถควบคุมอารมณ์ได้
6. กัมภีรญจะ ถัด กัดตา แปลว่า แฉงเรื่องล้าลึกได้ หมายถึง ครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย และช่วยให้ศิษย์เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ด้วยอธิบายสาระสำคัญต่าง ๆ ของวิชาได้ถูกต้องแม่นยำ

7. โน จัฏฐาน นโยชเย แปลว่า ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล หมายถึง ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางเสื่อมเสีย ครูไม่ประพฤติสิ่งชั่วละเว้นจากอบายมุข 6 อัน ได้แก่ ดิศสุราและของมีนเมา เทียวกลางคืน เทียวการละเล่น ดิศการพนัน คบคนชั่ว และเกียจคร้านการงาน

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2540) กล่าวถึงคุณธรรมของครู หากครูมีคุณธรรมอยู่ในอุดมคติหรืออุดมการณ์ของครูแล้วจะเกิดการเลื่อมใส ภูมิใจ และจริงใจในความเป็นครูหรืออาชีพครู หรือเรียกว่า “ศรัทธาในความเป็นครู” โดยแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู
2. เข้าใจและเห็นคุณค่าของงานของครู ที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต่อศิษย์และต่อสังคม

3. มีความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความสุขความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

4. มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูงโดยประพฤติปฏิบัติ

- 4.1 อุทิศเวลาให้แก่งาน

- 4.2 เอาใจใส่งานเพื่อให้งานนั้นเกิดผลดีมีคุณภาพ

- 4.3 ศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะงาน โดยละเอียด

- 4.4 ปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

- 4.5 ทำงานเต็มสติปัญญาและความสามารถของตน

- 4.6 ยินดีอนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ต้องการความช่วยเหลือจากงานของตน

- 4.7 หลีกเลียงงดเว้นจากการประพฤติและการปฏิบัติใด ๆ อันจะนำมาซึ่งความเสียหายแก่ตน

- 4.8 มีคุณธรรมเหมาะสมกับงานในหน้าที่การงานของตน

- 4.9 ดำรงชีวิตให้สอดคล้องเหมาะสมสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ของตน

5. มีอุดมคติหรืออุดมการณ์ในการทำงานนั้น หมายความว่า มิใช่เป็นครูเพื่อเห็นแก่ตำแหน่ง เงิน ชื่อเสียง การยกย่อง การกราบไหว้ว่าเป็นปูชนียบุคคล แต่ทำงานเพื่อความประเสริฐของตนเพื่อให้งานนั้นมีผลเป็นการนำเอาความเจริญอกงาม ความสุขมาสู่ชีวิตของนักศึกษาของสังคม และของมนุษยชาติทั้งมวล

เกริก วัชกานนท์ (2532) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ควรยึดถือ 2 ประการ คือ

1. คุณธรรม 4 ประการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ประชาชน ได้แก่

1.1 การรักษาความลับ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม

1.2 รู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจธรรมนั้นไม่ว่า ด้วยเหตุประการใด

1.3 อุดหนุน อุดหนุน และอดออมที่จะประพฤติล่วงความลับ สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุ ประการใด

1.4 รู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

2. กัลยาณธรรม 8 ประการ คือ คุณธรรมสำหรับผู้เป็นครู หรือกัลยาณมิตร 8 ประการ ได้แก่

2.1 ศรัทธา หมายถึง ความเชื่อมั่น

2.2 ศีล หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในศีล

2.3 สุตะ หมายถึง การตั้งใจ ใฝ่ศึกษาหาความรู้

2.4 จาคะ หมายถึง การรู้จักเสียสละ

2.5 วิริยะ หมายถึง การมานะ พากเพียรในการทำงาน

2.6 สติ หมายถึง การมีสติรอบคอบไม่เพื่อฝันโดยขาดเหตุผล

2.7 สมာธิ หมายถึง การตั้งใจ ตั้งมั่นไม่หวั่นไหว

2.8 ปัญญา หมายถึง การรู้จักคิด ไตร่ตรอง

ไพโรจน์ พิทักษ์ทวยหาญ (2546) ได้กล่าวถึง ศาสนาธรรมพื้นฐานที่ครูผู้สอนรวมถึง ผู้เรียนควรมีดังต่อไปนี้

1. วิธีคิดแบบอริยสัจ คือวิธีคิดที่สามารถวิเคราะห์ลงไปได้ถึงสภาพที่เป็นจริง สามารถค้นหาข้อมูลรากหรือสาเหตุของสภาพที่เป็นจริง วิธีคิดแบบอริยสัจควรเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิชาความรู้ในทุกระดับของการศึกษาความรู้เป็นเรื่องของความคิดและเข้าใจ จนสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าหากัน เป็นระบบที่มีเหตุผลความรู้ไม่ใช่เรื่องของการถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง แต่เป็นเรื่องการสำนึกขึ้นถึงความจริงหรือสัจจะในจิตใจของผู้เรียนด้วยตนเอง ในขณะที่เดียวกันความรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันสภาพที่เป็นจริง ไม่ใช่สูตรหรือกฎเกณฑ์ที่นักปราชญ์สร้างขึ้นในสุญญากาศ

2. ความกล้าหาญและมุ่งมั่นในการค้นหาความจริง ผู้สอนและผู้เรียนต้องรู้เท่าทัน โรงเรียนต้องเปิดโอกาสและครูต้องเปิดโอกาสให้มิบรยากาศการใช้ความคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ใน

การสร้างบุคลิกภาพที่มุ่งมั่นต่อสัจจะ การศึกษาควรเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้กล้าทดลองกับสิ่งใหม่และความคิดใหม่ของตนไปด้วย

3. ความเคารพในศักยภาพของมนุษย์ โรงเรียนและครูผู้สอนพึงทำให้ผู้เรียน (รวมทั้งครู) เคารพในความสามารถ ความดี และสติปัญญาของผู้อื่นตามควรแก่กรณี อันจะเป็นพื้นฐานของความร่วมมือในสังคม

4. ความมีวินัย คือ ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจกับคำว่า “วินัย” เสียก่อน วินัยในที่นี้เป็นความหมายกว้าง ๆ คือ “ระบบระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์” เป็นความหมายวินัยในเชิงบวก อันเป็นการจัดสรรโอกาสทำให้ชีวิตและสังคมมีระบบระเบียบ วิธีการสร้างเสริมวินัยนั้น ควรใช้กฎเกณฑ์บังคับให้น้อยที่สุด แต่ควรสร้างวินัยให้รู้ว่าเป็นการฝึก การสร้างวินัยควรมีองค์ประกอบเสริมดังนี้

4.1 กัลยาณมิตร อันเป็นปัจจัยภายนอกของผู้รับ โรงเรียน ครูต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้รับการฝึก ต้องมีเมตตา สร้างบุคลิกภาพเป็นมิตร มีเมตตาให้เป็นตัวอย่างก่อน

4.2 ฉันทะ เมื่อข้อที่ 1 ทำได้ ผู้ได้รับการฝึกวินัยก็จะเกิดปัจจัยภายในเสริมในการสร้างวินัยของตนเอง ด้วยความเต็มใจ (ฉันทะ) จนลงตัวเป็นพฤติกรรม โดยมีความสัมพันธ์ขององค์รวม คือพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) รายงานการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ไว้ทั้ง 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูต้องพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติ เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

นอกจากนี้ Smith and และ Lusterman (1979 อ้างถึงใน สมพร สอนสนาม, 2543) ได้รวบรวมทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ เพื่อการปลูกฝังจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (The behavioristic perspective) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระทำ (Doing) หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าความรู้สึกรู้สึก เพราะถือว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสิ่งที่วัดและสังเกตได้ และพฤติกรรมทุกอย่างจะเป็นผลของการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทฤษฎีนี้ได้ตั้งขึ้นบนรากฐานของทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรง

2. ทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึกและความคิดเห็น (The affective perspective) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) เพราะถือว่าถ้าบรรยากาศในการเรียนก่อให้เกิดความรู้สึกที่จะเรียนแล้วทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ดี ดังนั้นอาจารย์ที่ดีจะต้องเป็นคนที่ทำให้ความอบอุ่น ให้ความมั่นใจ เปิดเผยและจริงใจต่อนักเรียน ทฤษฎีนี้ตั้งขึ้นบนรากฐานของจิตวิทยา-มนุษยศาสตร์

3. ทฤษฎีว่าด้วยสติปัญญาหรือความคิด (The cognitive perspective) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถในการคิด (Thinking ability) เพราะกระบวนการคิด (Thinking process) เพราะถือว่าผู้สอนสามารถป้อนคำถามให้นักเรียนคิดหรือค้นหาคำตอบโดยวิธีการสืบเสาะ (Inquiry) จะทำให้ผู้เรียนเกิดสังกัปในเรื่องนั้น ๆ ได้ดีกว่าและสังกัปใหม่นี้จะทำหน้าที่เป็นสังกัปแนวหน้า (Advanced organizer) ในการที่จะคิดต่อไปเป็นการเรียนรู้โดยวิธีการค้นหา (Discovery organizer) ในการที่จะคิดต่อไปเป็นการเรียนรู้โดยวิธีการค้นหา (Discovery learning)

4. ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของระบบสังคม (The social system perspective) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในกลุ่มโดยถือว่าต้องเรียนเป็นสังคมน้อย ๆ สังคมหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคคล รวมทั้งสภาวะแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียนเกี่ยวกับการสื่อความ การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย ซึ่งจอห์น ดิวอี้ ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาแบบพัฒนาการ (Progressive education) ดังนั้นพลวัตกลุ่ม (Group dynamic) ของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) จึงถูกนำมาใช้ควบคู่กันไปด้วย

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะทางจริยธรรมของคณาจารย์ หมายถึง คุณสมบัติในการประพฤติปฏิบัติตนของคณาจารย์ มีจิตวิญญาณของความเป็นอาจารย์ เป็นกัลยาณมิตรแก่ศิษย์ ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และมีศาสตร์และศิลป์ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้แก่ศิษย์ มีความถูกต้อง อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับของสังคมเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพกระทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นปวงชนบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงนำเสนอแนวคิด และทฤษฎี ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประเภทของตัวบ่งชี้ 3) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 4) เกณฑ์ในการ คัดเลือกตัวบ่งชี้ 5) กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ความสำคัญของตัวบ่งชี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทนระบบฐานข้อมูลและสถิติ การศึกษาที่ใช้กันมาแต่เดิม ส่งผลให้วิธีวิทยาด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษามีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ทั้งที่เป็นการวิจัยระดับ ท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติจำนวนมาก ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้รับการพัฒนาขึ้นนั้นได้ ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร การพัฒนา ตลอดจนการวิจัยการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดย ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ (John, 1981)

1. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งบ่งบอก/กำหนดเป็นเชิงปริมาณ หรือสามารถทำให้เป็นปริมาณ ได้โดยมิใช่เป็นการบรรยายข้อความ ในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวต้องนำมา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำ มีความหมายเป็น อย่างไร และในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นต้องมื ความชัดเจน

2. ค่าตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวไม่ถาวร มีการแปรผันตามเวลาและสถานที่ นั่นคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมาย โดยมีเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้บอก ความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของ ระบบที่จะต้องตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ อาจจะมีช่วงเวลาเป็นเดือนหรือปีก็ได้ เช่น ตัวบ่งชี้ในช่วงระยะ 3 เดือน หรือ ช่วงระยะ 5 ปี ของจังหวัด เขต ภูมิภาค หรือ ประเทศใด ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวบ่งชี้ขึ้นนั้น ๆ

3. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ หรือให้ภาพ ในเชิงสรุปโดยทั่วไป มากกว่าที่จะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย ตัวบ่งชี้ที่ นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์อาจไม่จำเป็นตัวบ่งชี้อย่างแม่นยำหรือเที่ยงตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ตัวบ่งชี้ ที่ใช้วัดทางด้านสังคมศาสตร์เปรียบเสมือนการใช้กระดาษลิทมัสที่ใช้ทดสอบความเป็นกรดหรือด่าง

ของสารละลาย ถ้าเป็นกรดกระดากจะเปลี่ยนเป็นสีแดง และถ้าเป็นด่างจะเป็นสีน้ำเงิน แต่ถ้าจะวัดลักษณะความเป็นกรดที่แน่นอนจะต้องดำเนินการทดสอบทางเคมี โดยวัดค่า pH ดังนั้น ตัวบ่งชี้ทางสังคมนศาสตร์จะช่วยชี้ให้เห็นสภาพหรือสถานการณ์ที่จะตรวจสอบได้กว้าง ๆ เช่นเดียวกับกระดากลิทมัส อาจไม่จำเป็นต้องวัดให้ได้ค่าเที่ยงตรงแบบการวัดทางวิทยาศาสตร์

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530)

1. ใช้บอกทิศทางหรือสภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงสภาพทางการศึกษาทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการวางแผนและการจัดวางนโยบายในอนาคตได้ นโยบายทางการศึกษาที่ดีจะถูกกำหนดโดยอาศัยข้อเท็จจริงทางการศึกษา นอกจากนี้การวางแผนอย่างจริงจังสำหรับระบบการศึกษา ควรจะมีข้อมูลที่ได้จากการจัดกระทำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และคุณค่าในการตัดสินใจซึ่งการพัฒนานี้เป็นเครื่องบ่งชี้เพื่อวัดองศาหรือระดับที่บรรลุผลแล้ว

2. ใช้ในการติดตามตรวจสอบระบบการศึกษา ทำให้บอกสภาพทางการศึกษาได้ง่าย เช่น การขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคต่าง ๆ ในประเทศไทยจะมีดัชนีความเสมอภาคทางการศึกษา สำหรับติดตามหรือตรวจสอบระบบการศึกษา เป็นต้น

3. พัฒนาระบบการศึกษาการวิจัยถึงระบบการพัฒนาทางการศึกษาต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ภาคตัดขวาง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศ หรือการติดตามการศึกษาในระยะยาว กมล สุดประเสริฐ (2543) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ ๆ ของตัวบ่งชี้เพิ่มเติมไว้ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้อธิบายลักษณะทั่ว ๆ ไป ตัวบ่งชี้ควรเป็นอะไรบางอย่างที่ช่วยทิศทางอย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะการณ์ที่เรากำลังสืบสวน โดยไม่จำเป็นต้องให้ถูกตามแบบอย่างวิธีวิทยาศาสตร์ในระดับสูง แต่มันชี้ให้เห็นสภาพทั่ว ๆ ไปในสิ่งที่เรากำลังตรวจสอบ

2. ตัวบ่งชี้ต่างจากตัวแปร คำนิยามของตัวบ่งชี้ตามที่ใช้ ๆ กัน ในเชิงปริมาณนั้น จะอยู่ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปร โดยเฉพาะจากรายงานทางสถิติมักเกิดการสับสนกับคำว่า ตัวแปร (Variable) เช่น รายงานสถิติพูดถึง ประชากรอายุ 15 ปี และสูงกว่าที่เรียนในระดับหลังมัธยมศึกษา อัตรานักเรียนต่อครู สัดส่วนของแรงงานที่มีอาชีพที่สอง เหล่านี้เป็นตัวแปรในแต่ละแง่ของสังคม แต่ตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งอาจรวมเอาตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นลักษณะกว้าง ๆ ของแง่นั้นในระบบที่เรากำลังอธิบาย

3. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงปริมาณ ลักษณะของตัวบ่งชี้มันเป็นบางสิ่งทีแสดงออกมาเป็นเชิงปริมาณ ไม่ใช่เป็นข้อความที่บรรยายสภาพของระบบ มันเป็นตัวเลขจริงที่แปลได้ตามกฎที่

วางไว้ ดังนั้น ตัวเลขจำนวนหนึ่ง เช่น 95 อาจเป็นค่าแสดงการต่ำสุดของการวัดเรื่องหนึ่ง แต่จำนวนตัวเลขที่มีค่า 3.0 อาจแสดงถึงพัฒนาาระดับสูงของการวัดอีกแบบหนึ่งกฎที่ใช้กับการสร้างตัวบ่งชี้และระบบตัวเลขที่ใช้กับตัวบ่งชี้ จึงต้องชัดเจนและแจ้งให้ทราบไว้ล่วงหน้า

4. ค่าของของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราว ค่าของมันสามารถประยุกต์ใช้กับระยะเวลาหนึ่ง ๆ ตัวบ่งชี้บางตัวอาจมีระยะเป็นเดือนหรือปี บางตัวเกี่ยวข้องกับพัฒนาเป็นระยะเวลาเพียงสามเดือนหรือระยะเวลาห้าปี ตามแต่จะกำหนดออกมาเป็นกฎเกณฑ์

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ด้านการวิจัยเราอาจมองว่าการศึกษเกี่ยวกับตัวชี้วัด นำไปสู่การสร้างทฤษฎีอย่างมีกระบวนการเป็นขั้นตอน โดยมีการกำหนดข้อความหรือคำอธิบายจำลองปรากฏการณ์ที่จะสืบสวนออกมาก่อน แล้วระดมโนทัศน์ (Concept) ให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์เฉพาะนั้น จากนั้นกำหนดคำนิยามของมโนทัศน์ให้เป็นตัวแปรที่วัดได้แล้ววางแผนเก็บข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

จากการใช้คำภาษาไทยอยู่หลายคำในความหมายเดียวกันกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” โดยถอดความมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Indicator” และ “Index” อย่างไรก็ตามความหมายดั้งเดิมของภาษานั้น คำว่า Indicator และ Index มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ Index หมายถึง ตัวแปรหรือตัวแปรรวมที่ใช้แทนปริมาณของการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศในเชิงปริมาณเท่านั้น (A variable or composite of variables employed to represent in quantitative from the changes in a trait) ดิกชันนารี Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary (1991) ให้คำอธิบายว่า indicator มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน in-in, to+dicare = declare, point out หรือ indicare = to point out, to indicate เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1660 และให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึงเครื่องมือ (Device) เครื่องวัดระบุปริมาณ (Gauge) หน้าปัด (Dial) เครื่องบันทึก (Register) หรือ ตัวชี้ (Pointer) ใด ๆ สำหรับวัดหรือบันทึก หรือแสดงอีกนัยหนึ่ง หมายถึงกลุ่มของค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อระบุสภาพเศรษฐกิจ ส่วนคำว่า index นั้นมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า indicis = an informer that which points out เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1571 มีความหมายถึง ตัวชี้ (pointer) หรือ ตัวบ่งชี้ (Indicator) เช่น เข็มนาฬิกาชี้บอกเวลา บนหน้าปัดที่ใช้บอก แสดง หรือแทนปริมาณ เช่น ดัชนีวัดความสามารถ (Index of ability) อีกนัยหนึ่งหมายถึงสัดส่วน หรืออัตราส่วน หรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน หรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง อันเป็นความหมายของเลขดัชนี (Index number) ซึ่งเริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1896 เมื่อพิจารณาตามความหมายในดิกชันนารี ตัว

บ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

นักวิชาการไทยแปลคำศัพท์ indicator หลากหลาย แต่แปลคำว่า index ตรงกัน โดยแปลความหมายสองแบบ แบบแรกแปลว่า ดัชนี สำหรับความหมายที่เป็นรูปแบบหนึ่งของตัวบ่งชี้ และแบบที่สองแปลว่า ครรชนิสำหรับความหมายที่เป็นรายการค้นเรื่อง/ชื่อผู้แต่ง/ชื่อวารสาร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) สำหรับคำศัพท์ indicator นั้น ราชบัณฑิตยสถาน (2536) โดยคณะกรรมการบัญญัติศัพท์วิทยาศาสตร์ได้บัญญัติศัพท์ภาษาไทยว่าเครื่องชี้บอกหรืออินดิเคเตอร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2530) ใช้คำว่า เครื่องชี้ ในการรวบรวมสถิติข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำ เครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจและสังคม” นักวิชาการสาขาสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาใช้คำว่า เครื่องชี้วัด (อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2539) นักวิชาการสาขาวิชาการศึกษาหรือครุศาสตร์ ใช้ศัพท์แตกต่างกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535) โดยศูนย์ประสานงานและปฏิบัติการของระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา ในระยะแรก แปลศัพท์คำว่า indicator ว่า ดัชนี นักวิชาการที่เป็นนักประเมินโดยเฉพาะนักประเมินผลการศึกษาในระยะหลังใช้คำว่า ตัวบ่งชี้ ดังเอกสารมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายนอก จัดทำโดยสถาบันพัฒนามาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ซึ่งพัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สำหรับการประกันคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเอกสารของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

อรุณ จันทวานิช (2534) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและชี้สถานะตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่แสดงสถานะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถวินิจฉัยและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ

มยุรี จารุปาน (2534) กล่าวว่า ดัชนีหรือตัวบ่งชี้ คือสิ่งที่จะชี้หรือแสดงถึงผลจากความพยายามในการพัฒนา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2536) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

ลัดดา ด้านวิริยะกุล (2537) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัด หรือชี้สภาพการณ์ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ตามระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ ซึ่งสามารถกำหนดเป็นปริมาณหรือตัวเลขได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2536) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาพการณ์หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

Davise (1972) ให้ความหมายของดัชนีว่า หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

Johnstone (1981) กล่าวว่า ดัชนี หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิง สัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มีงวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะที่ เฉพาะเจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการ บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามตัวบ่งชี้ไว้หลากหลาย Johnstone (1981) และ Fitz - Gibbon (2002) ได้สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ซึ่งช่วยให้เข้าใจคำนิยามของตัวบ่งชี้ ได้ดีขึ้นไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ

ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (More or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Precise) ตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเทียบเคียง ได้กับกระดาษลิทมัสซึ่งบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี กระดาษลิทมัสสีแดงจะ เปลี่ยนเป็นสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และกระดาษจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มี ฤทธิ์เป็นกรด ดังนั้น นักวิชาการเคมีจึงสามารถตรวจสอบภาวะความเป็นกรด/ด่างได้โดยใช้ กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ ซับซ้อน ซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอนกว่ากระดาษอินดิเคเตอร์

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร

แม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะของสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือน ตัวแปรซึ่งให้ค่าที่แสดงถึงปริมาณ/ลักษณะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเฉพาะด้าน (Facet) เพียงด้าน เดียว มิใช่สารสนเทศสรุปรวมทุกด้าน แต่ตัวบ่งชี้ให้สารสนเทศเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือ สภาพที่ศึกษาเพราะตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรประกอบ (Composite variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ตัวบ่งชี้อาจมี 20-30 ตัวที่สร้างจากตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ย่อย ๆ หลายร้อยตัวก็ได้

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity)

ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือเป็นปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่ศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรต้องได้ค่าที่มีความหมายโดยไม่ต้องมีเกณฑ์หรือมาตรฐานในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานควบคู่กันกับการแปลความหมาย

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา (Time point/Time period)

ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่ง หรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพพัฒนา หรือการดำเนินงานในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ยังอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (Time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกันจะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี

การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือการบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือการนิยามสังกัปหรือแนวคิดเชิงทฤษฎีของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย เป็นภาพรวมที่ครอบคลุมความหมายของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ขั้นตอนที่สาม คือการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องดำเนินการนิยามเฉพาะเจาะจงว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และใช้เครื่องมือชนิดใดวัด วัดจากใคร และขั้นตอนสุดท้าย คือการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน แต่ในความเป็นจริงมีความแตกต่างระหว่างนิยามทั้งสองแบบ นิยามเชิงทฤษฎีบอกความสัมพันธ์ของสังกัปในภาพรวม แต่นิยามเชิงปฏิบัติการบอกความหมายที่เฉพาะเจาะจง เมื่อนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและพบความสัมพันธ์ นักวิจัยมักจะอนุมานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จากการวัดไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัป หรือตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีในกลุ่มประชากร ดังนั้นถ้าตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีและตัวแปรในการวิจัยมีความแตกต่างกัน การอนุมานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีจึงไม่ถูกต้อง

Johnstone (1981) จึงเสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ และใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

จากลักษณะของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ประการข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ประเภทของตัวบ่งชี้

ปัจจุบันมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นเป็นจำนวนมาก นักวิชาการ Johnstone (1981) Bottani และ Walberg (1994) Willms และ Kerckhoff (1995) Egghe และ Rousseau (1991) Schalock, Cowart และ Staebler (1993) จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์สรุปได้เป็น 8 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ

ตัวบ่งชี้แบ่งตามทฤษฎีระบบได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome and impact Indicators) ที่เกิดขึ้นในระบบ

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้

ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ลักษณะการให้นิยามที่แตกต่างกันทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวม ๆ ยังไม่ชัดเจน ในการศึกษาเฉพาะเรื่องการนิยามตัวบ่งชี้แบบอัตนัยนี้มีส่วนที่นักวิชาการต้องใช้วิจารณญาณพิจารณาตัดสินใจ และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิจารณญาณของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมิน การติดตาม และการเปรียบเทียบระบบระหว่างประเทศ

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้แบ่งตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ ตัวบ่งชี้ย่อย (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้หลายตัวในชุดของตัวบ่งชี้โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีความเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด และตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวบ่งชี้ย่อยหลายตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงาน การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินผลการดำเนินงาน และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อยที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้รวม

ตัวบ่งชี้ย่อยที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้รวม มีลักษณะแตกต่างกันแบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนั้นการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จึงแบ่งได้หลายวิธีตามลักษณะการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ย่อย ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะการจัดแยกประเภทที่สำคัญ 3 วิธี วิธีแรก คือการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามระดับการวัด วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicator) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) ตัวบ่งชี้รวมที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใดจะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย โดยทั่วไปตัวบ่งชี้ที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ช่วง ตัวบ่งชี้อัตราส่วน และตัวบ่งชี้เรียงอันดับ วิธีที่สอง คือการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) ตัวบ่งชี้สต็อกแสดงถึงสถานะ หรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง ส่วนตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหวแสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ ช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่ง ส่วนวิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ดัชนีจินี (Gini's index) เป็นต้น ส่วนตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณ หรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน หรือค่าสถิติประเภทค่าร้อยละ อัตราส่วน

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้แบ่งตามลักษณะของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเองและตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or ratio Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทนี้ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาด หรือศักยภาพต่างกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย

ในการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดนิยาม และเกณฑ์ที่ใช้ ตลอดจนการแปลความหมายตัวบ่งชี้แบ่งตามฐานในการเปรียบเทียบเพื่อตีความ/แปลความหมาย ทำให้สามารถจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับการพัฒนา

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

ในการบริหารจัดการและการพัฒนาการดำเนินงานในระบบการผลิต โดยเฉพาะด้านการวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงาน นักวิชาการใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้สองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบ และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ในอนาคต ดังนั้นการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามลักษณะการใช้ประโยชน์จึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

8. การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระหรือสาขาวิชา

ตัวบ่งชี้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในศาสตร์ทุกสาขาวิชา เมื่อจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามสาขาวิชา หรือเนื้อหาสาระ จึงแยกได้เป็นหลายประเภท เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษา (Education Indicators) ตัวบ่งชี้ทางสังคม (Social Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of life Indicators) ตัวบ่งชี้การพัฒนา (Development Indicators) ตัวบ่งชี้ระดับความยากจน (Poverty Indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education Indicators) เป็นต้น การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจ และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ประเภทต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ทั้ง 8 แบบที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่พบและใช้กันอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการจัดแยกโดยใช้เกณฑ์ในการจัดแยกประเภทแบบผสมผสานด้วย เช่น ถ้าจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามระดับการวัดของตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท และแยกตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ซึ่งแยกได้เป็น 3 ประเภท จะจัดแยกตัวบ่งชี้เป็นประเภทย่อย ๆ ได้ถึง $4 \times 3 = 12$ ประเภท ในกรณีที่จัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามทฤษฎีระบบ ซึ่งแยกเป็น 3 ประเภท และแยกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท จะจัดแยกตัวบ่งชี้ได้เป็นประเภทย่อย ๆ ได้ถึง $3 \times 2 = 6$ ประเภท การที่จะกำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมตัวบ่งชี้ย่อยประเภทใดต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้เป็นหลัก ดังจะได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ในหัวข้อต่อไป

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นักวิชาการไม่ว่าจะเป็นนักบริหารจัดการ นักวางแผนการดำเนินงาน นักประเมินผลการดำเนินงาน และนักวิจัย สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อนำไปใช้ในประโยชน์ในด้านต่าง ๆ Johnstone (1981) Blank (1993) Burstein, Oakes และ Guiton (1992) Fitz-Gibbon (2002) ได้เสนอจุดมุ่งหมายการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ไว้มีส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน และแตกต่างกัน ผู้วิจัยสังเคราะห์และจัดหัวข้อใหม่สรุปได้ว่า การใช้ตัวบ่งชี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญรวม 3 ประการดังนี้

1. การบรรยาย นักวิชาการใช้ตัวบ่งชี้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้การทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง

2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้อิงตน เป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้องแม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามศึกษาพัฒนาการของระบบ

3. การเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบระบบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น เพื่อสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประการ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น Johnstone (1981) สรุปว่านักวิชาการสามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ได้ 4 ด้าน คือ

ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ด้านการกำกับและการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการจัดลำดับ/ระดับ/ประเภทระบบ และด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนา ระบบ Burstein, Oakes และ Guiton (1992) ได้เพิ่มเติมด้านการประกันคุณภาพ ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ Resnick, Nolan และ Resnick (1995) ได้เพิ่มเติมด้านการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

ในอดีตเมื่อยังไม่มีการพัฒนาตัวบ่งชี้ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานของระบบ เป็นการกำหนดในรูปข้อความบรรยายสภาพที่เป็นแนวทาง และจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้บริหาร ประกอบกับสารสนเทศจากการวิจัยเท่านั้น นโยบายและวัตถุประสงค์ในอดีตจึงมักขาดความชัดเจน และมีการตีความแตกต่างกัน มีความหมายไม่คงเส้นคงวายากต่อการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามนโยบาย และวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร ต่อมาเมื่อมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นใช้ประโยชน์ จึงมีการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ ทำให้มีความชัดเจน มีความคงเส้นคงวา และตรวจสอบได้ง่าย สะดวกมากขึ้น การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานของระบบโดยใช้ตัวบ่งชี้ทำได้ 2 วิธี วิธีแรก เป็นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานเป็นข้อความตามแบบเดิม แต่ขยายความโดยการกำหนดตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนวิธีที่สอง เป็นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน โดยบูรณาการตัวบ่งชี้ตลอดจนเกณฑ์ที่เป็นเป้าหมายเข้าไปในนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานด้วย วิธีนี้นับวันจะเป็นที่นิยมใช้กันมากขึ้น แต่จะต้องใช้ความระมัดระวัง อย่าให้ผู้ปฏิบัติยึดถือตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน เพราะจะทำให้เกิดความเสียหาย เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

2. การกำกับ และการประเมินผลการดำเนินงานของระบบ

กระบวนการดำเนินงานของระบบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือเกิดจากวิวัฒนาการโดยธรรมชาติของกระบวนการดำเนินงานตามระบบ สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงจะทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบจะทำให้ดีต้องอาศัยตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค่าของตัวบ่งชี้ของระบบแต่ละช่วงเวลาแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้สามารถติดตามศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ช่วยให้สามารถติดตามกำกับตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบที่

เกิดขึ้นได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีผลกระทบที่มีได้คาดการณ์อย่างไรบ้าง นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินระบบด้วย การเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระบบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ จะทำให้ทราบว่า การดำเนินงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ตัวบ่งชี้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินระบบต้องเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นกลางไม่ขึ้นกับกลุ่มใด ๆ ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นไปได้ตามมาตรฐานช่วงจากค่าต่ำสุดถึงสูงสุดของมาตรฐาน และเมื่อตีความหมายของตัวบ่งชี้ อาจตีความโดยการตัดสินใจเทียบกับเกณฑ์เฉพาะแต่ละกลุ่มได้

3. การจัดอันดับ (Ranking) และการจัดระดับ (Rating) ระบบ

นักการเมือง นักบริหาร และนักวิชาการ จำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับอันดับ (ผลการเรียงลำดับระบบจากระบบที่มีคุณภาพสูงไปหาระบบที่มีคุณภาพต่ำ) หรือระดับ (ผลการจัดกลุ่มของระบบตามระดับคุณภาพเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ระบบในแต่ละกลุ่มมีคุณภาพใกล้เคียงกัน) การพัฒนาของระบบ ตัวบ่งชี้เป็นประโยชน์มากในการบรรยายลักษณะและสภาพของระบบ การจัดอันดับและการจัดระดับระบบ ให้สามารถระบุได้ว่าประเทศใดมีระบบที่มีอันดับหรือระดับการพัฒนาเดียวกัน ประโยชน์ที่ได้จากการจัดอันดับหรือจัดระดับเป็นเครื่องมือสำคัญกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และช่วยให้ออกให้มีการรวมกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน ร่วมกันสร้างกลไกความร่วมมือเร่งรัดการพัฒนาให้เป็นไปได้โดยรวดเร็วมากขึ้น ประโยชน์ที่ได้จากการจัดลำดับระบบในแต่ละประเทศ หรือในแต่ละภูมิภาค ช่วยให้ให้เห็นภาพรวมว่าประเทศใด ภูมิภาคใดมีระดับการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์ และมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยรีบด่วน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ

การใช้ตัวแปรตัวเดียวเป็นตัวแทน หรือใช้ชุดของตัวแปรหลายตัว เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี หรือเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระบบ หรือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบหนึ่งกับระบบอื่น ๆ ในสังคม ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากตัวแปรหรือชุดตัวแปรมีความเที่ยงหรือความตรงต่ำและทำให้ผลการวิจัยขาดความตรง การสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นใช้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์ จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวและทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะแนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ แต่ตัวบ่งชี้ไม่สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการวิจัยในอนาคตจึงเป็นแต่เพียงการให้ข้อเสนอแนะ หรือให้สมมุติฐานวิจัยสำหรับนักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้เท่านั้น

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพ

ในอดีตที่ผ่านมาหลักการประเมินผลเป็นการประเมินผลโดยใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วนกลาง มุ่งประเมินการบริหารการดำเนินงานว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จากส่วนกลางหรือไม่อย่างไร แต่การประเมินผลแบบใหม่เกิดจากแนวคิดในการปฏิรูประบบการดำเนินงานทุกระบบมีการบริหาร โดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับ หน่วยงานและองค์กรทุกระดับมีส่วน กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิตร่วมกัน และมีอิสระในการกำหนดวิธีการบริหาร การดำเนินงานให้ ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากร เป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีการดำเนินการประเมิน หัวใจสำคัญของการประเมินอยู่ที่การใช้ผล การประเมินเพื่อพัฒนาระบบ แนวคิด ในการประเมินแบบใหม่จึงให้ความสำคัญกับหน่วยงานใน ระดับล่างทุกหน่วยงาน ได้สร้างระบบการประเมินเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน และสร้างระบบการประกันคุณภาพการดำเนินงานของตนว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด การ สร้างระบบดังกล่าวต้องอาศัยชุดของตัวบ่งชี้ในการกำหนดเป้าหมาย หรือระดับคุณภาพของ หน่วยงาน และใช้ชุดของตัวบ่งชี้เป็นเครื่องกำกับการดำเนินการของหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้

การประเมินผลการดำเนินงานของระบบตามแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการประกัน คุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เป็นการประเมินที่มีลักษณะแตกต่างกันไป ตามหน่วยงานแต่ละระดับ แนวคิดนี้ต้องมีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินด้วย ใน การประเมินแบบเดิมทุกหน่วยงานใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบเดียวกันที่กำหนดโดยส่วนกลาง แต่ เกณฑ์มาตรฐานตามแนวคิดใหม่จะถูกกำหนดโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมินทุกฝ่าย ลักษณะเกณฑ์มาตรฐานจึงอาจแตกต่างกันได้ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานทุกหน่วยงาน อาจกำหนด เกณฑ์มาตรฐานเป็นขั้นหลายระดับที่สามารถตรวจสอบได้ทุกระดับ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานจึง มีลักษณะเป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะปฏิบัติ โดยอาจกำหนดเป็นเป้าหมายระยะ สั้นที่ตรวจสอบได้ (Benchmarking) แต่ละขั้นตอนการประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่าง ระหว่างเป้าหมายแต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติจริง แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นที่มาของการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานแบบเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่นี้ไม่มีหน่วยการวัดที่เป็นกลางซึ่ง ใช้เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน แต่หน่วยงานแต่ละหน่วยงานต้องบรรยายเกณฑ์มาตรฐานของ หน่วยงานอื่นในหน่วยการวัดของตนให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ ระบบการกำหนดเป้าหมาย หลายขั้นที่ตรวจสอบได้นี้ ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และใช้ใน การตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมายแต่ละขั้นที่กำหนดไว้หรือไม่ และได้ผลตาม เกณฑ์มาตรฐานกลางหรือไม่อย่างไร

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้มีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ ในการวางแผนการดำเนินการใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดอันดับและการจัดระดับระบบเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านวิจัย ตัวบ่งชี้ช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทาง การตั้งสมมติฐานวิจัยสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้ต่อไป

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

โดยที่ตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติ หรือตัวแปรรวมหรือตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยการรวบรวมตัวแปรย่อยหลาย ๆ ตัวให้ได้สารสนเทศที่ต้องการไปใช้ประโยชน์ ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนบางส่วนเป็นแบบเดียวกับกระบวนการวัด (Measurement Procedure) ตัวแปรนั่นเอง Kerlinger (2000) Rosenthal และ Rosnow (1991) ให้นิยามว่า กระบวนการวัดตัวแปร เป็นกระบวนการกำหนดค่าที่เป็นตัวเลข (Numerals) ให้กับสิ่งของ (Objects) หรือเหตุการณ์ (Events) ที่ต้องการวัดโดยใช้กฎเกณฑ์ (Rules) ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในการวัดตัวแปรนั้นนักวิจัยมิได้วัดสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้นโดยตรง แต่มุ่งวัดตัวที่ใช้บ่งชี้ (indicants = something serves to indicate) ลักษณะ (Characteristics) หรือคุณสมบัติ (Properties) ของสิ่งที่ต้องการวัด ตามหลักการวัดลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดเรียกว่า ตัวแปรโครงสร้างและนิยามตัวแปรให้ชัดเจน การกำหนดนิยามของตัวแปรโครงสร้าง หรือการนิยามเชิงโครงสร้าง (Constitutive Definition) เป็นการให้ความหมายตัวแปรในระดับทฤษฎีหรือระดับการนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) เป็นการให้ความหมายตัวแปรในระดับรูปธรรม ซึ่งทำได้โดยระบุรายละเอียด ได้แก่ กฎเกณฑ์การวัดเพื่อกำหนดค่าเป็นตัวเลขแทนคุณลักษณะสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ต้องการวัด อันจะช่วยให้ นักวิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ ด้วยเหตุนี้กระบวนการวัดตัวแปรจึงแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด ขั้นตอนที่สอง คือการกำหนดนิยามของตัวแปร ได้แก่ การกำหนดนิยามตามทฤษฎีในระดับนามธรรมสำหรับตัวแปรโครงสร้าง และการกำหนดนิยามปฏิบัติการในระดับรูปธรรมสำหรับตัวแปรที่จะรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่สาม คือการดำเนินการวัด ได้แก่การสร้างเครื่องมือสำหรับการวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างการรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และขั้นตอนสุดท้าย คือการนำเสนอผลการวัด

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น นักวิจัยหลายท่านได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้คล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (Blank, 1993; Fitz-Gibbon, 2002) ผู้วิจัยนำมาสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of purposes)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การบรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ และการเปรียบเทียบระบบกับกฎเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ทั้งสามประการนี้ทำโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการบริหาร การพัฒนา และการวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญรวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ ด้านการกำกับและการประเมินระบบ ด้านการจัดลำดับและการจำแนกประเภทระบบ ทั้งที่เป็นการจำแนกประเภทภายในชาติและนานาชาติ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ รวมทั้งการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่ศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพของหยาปฏิบัติ และด้านกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ตรวจสอบได้ (Benchmarking) ตามแนวคิดและหลักการประเมินผลแบบใหม่

โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินแผนพัฒนา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และสามารถให้สารสนเทศที่มีความเฉพาะเจาะจงตามเป้าหมายของแผนพัฒนา ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้จำแนกระบบของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม และมีความเป็นกลางสูงที่ทุกประเทศจะสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน และเปรียบเทียบกันได้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่า จะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไรและเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม (Definition) ตัวบ่งชี้

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนา เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้แนะวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้เนี่ยนอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามแบบเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร Burstein Oakes และ Guiton (1992) แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างสัณฐาน (Conceptualization) การนิยามในส่วนนี้เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกิมิต (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยสัณฐาน (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองคือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of component measures) และการสร้างและการกำหนดมาตรฐาน (Construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักวิจัยจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural relationship model) ของตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นโครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ที่พัฒนาอย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้อย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ (Burstein, Oakes และ Guiton, 1992 ; Johnstone, 1981) ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด และประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวม (Combination method) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องศึกษา และตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนา ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือการรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ส่วนประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนา โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากันหรือต่างกันก็ได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้เนี่ยทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีความเหมาะสมกับสถานการณ์แตกต่างกันดังต่อไปนี้ (Burstein, Oakes และ Guiton, 1992 ; Johnstone, 1981)

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic definition)

นิยามเชิงปฏิบัติ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้วหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาวิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด นิยามเชิงปฏิบัติจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ในกรณีที่ต้องใช้ นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition)

นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้น นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย นั่นคือนักวิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น นักวิจัยใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่มีอาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันอยู่มากจนถึงทุกวันนี้

ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์เป็นวิธีที่นิยามใช้กันมากที่สุด (Johnstone, 1981) ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการ

กำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามมาจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับวิธีการที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear structural relationship model or LISREL model) จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลเชิงโครงสร้าง ความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้เป็นโมเดลลิสเรลแบบโมเดลการวัด (Measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) นั้นเอง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545 : Joreskog และ Sorbom, 1989) งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย อันเป็นการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติได้สองแบบ แบบแรก คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ ส่วนแบบที่สอง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรงจึงนำเสนอการแสดงความสัมพันธ์ และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อยได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง (Construction) ตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นด้วย โดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility)

ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดระบบ ควรมีความสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (UNESCO, 1993; Johnstone, 1981; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530) ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ ประการที่สอง ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตพื้นที่ จังหวัด อำเภอ หน่วยงาน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักวิชาการทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้อย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นองค์ประกอบหรือชุดของตัวแปรที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงสภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง โดยระบุสภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาเป็นภาพรวมที่มีความชัดเจนพอสมควร ตัวบ่งชี้มีหลายประเภท จำแนกตามลักษณะที่สำคัญได้หลาย

แบบ ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ในการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน การจัดลำดับสิ่งที่ศึกษา การประกันคุณภาพ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาระบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ นิยมดำเนินการแบบเดียวกับการวัดตัวแปร คือ ต้องมีขั้นการกำหนด วัตถุประสงค์ ขั้นการนิยามตัวบ่งชี้ ขั้นการรวบรวมข้อมูล ขั้นการสร้างตัวบ่งชี้ ขั้นการตรวจสอบ คุณภาพตัวบ่งชี้ และขั้นการนำเสนอผลการพัฒนาตัวบ่งชี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำคุณธรรมจริยธรรม ของคณาจารย์ด้านเรียนการสอน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ลักษณะแรกเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมของครู/คณาจารย์ ลักษณะที่สองเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม ดังรายละเอียด

งานวิจัยในประเทศ

อำนวยการ จิตดวงศ์ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและกรรมการสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติ ต่อผู้อื่นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารมีพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านการปฏิบัติต่อ ผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงาน

มารศรี จันทร์สมิ (2540) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ของระดับ จริยธรรม 10 ด้าน ของครูและนักเรียนประถมศึกษา คือ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ความยุติธรรม ความเสียสละ ความรักชาติ ความเมตตากรุณา ความสามัคคี ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของครูและนักเรียนประถมศึกษามี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จริยธรรมของครูเพศชายและหญิงต่างกัน และ นักเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนต่างกันมีจริยธรรมแตกต่างกัน

เพชรวรรณ ครุฑนาท (2542) ได้สำรวจความคาดหวังของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู อาจารย์ตามที่นักเรียนคาดหวังสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ ตัดสินปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความ ยุติธรรม พุดจาสุภาพ เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความอดทน มีความเสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีใจเป็นกลาง รู้จักให้อภัยและวางตัวได้เหมาะสม 2) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูอาจารย์

ตามที่ครูคาดหวังสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย ไม่มั่วสุมอบายมุข ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พุดจาสุภาพ มีความตั้งใจจริง มีความยุติธรรม รู้จักควบคุมอารมณ์ เป็นที่ปรึกษาที่ดี และมีความเมตตากรุณา 3) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูอาจารย์ตามที่ผู้ปกครองคาดหวังสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ ไม่มั่วสุมอบายมุข ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม ตรงต่อเวลา พุดจาสุภาพ มีสติปัญญา มีความเป็นผู้นำ รักและเอาใจใส่ครอบครัว และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง

มงคล ภาครฐวานนท์ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีพฤติกรรมโดยส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมในการครองตน ด้านคุณธรรมในการครองคน และด้านคุณธรรมในการครองงาน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพทางตำแหน่งและขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน เช่นเดียวกับทุกตัวแปร

คมสัน บุพศิริ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงพฤติกรรมด้านความมีวินัยและคุณธรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนที่เหลืออีก 7 ด้าน ผู้บริหารมีพฤติกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านคุณธรรมโดยรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความซื่อสัตย์มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความตั้งใจในการพูดการกระทำและความจริงใจ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีคุณธรรมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีด้านความซื่อสัตย์มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการอุทิศตน เสียสละ และมุ่งมั่น มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมระดับบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากกลุ่มอาจารย์พบว่า อาจารย์มากกว่าร้อยละ 90 ได้มีการสอนสอดแทรกคุณธรรมแก่นักศึกษา ตัวแปรที่ใช้อธิบายระดับคุณธรรมของนักศึกษามีทั้งหมด 19 ตัว คือ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความสามารถพึ่งตนเอง และการมีวินัย ฉันทะ ความศรัทธา สัจจะ ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ ความกตัญญู ความมีสติ ความรอบคอบ ความตั้งใจให้ดี ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อกัน ความเอื้อเฟื้อกัน ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอาเปรียบผู้อื่น และความอะลุ่มอล่วย ถ้อยทีถ้อยอาศัย

วีรเืองรอง รัตนวิไลสกุล (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้สึกเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมาชิกรัฐสภาเห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบระดับ 3 หมายถึง ระดับที่สมาชิกรัฐสภาให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ไม่เคร่งครัดในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาพบว่าระดับการศึกษา ระยะเวลาการสังกัดพรรค ความพึงพอใจในเงินเดือน และค่านิยมการทำงาน โดยตัวแปรทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันอธิบายระดับความซื่อสัตย์ของสมาชิกรัฐสภาได้ร้อยละ 64 และพบว่าระยะเวลาการสังกัดพรรค ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และค่านิยมการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมได้ร้อยละ 63

จุมพล พลุภัทรชีวินและคณะ (2549) ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม กรณีการสร้างความคิดมีคุณธรรมในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางด้านศีลธรรม ประกอบด้วย การเป็นคนมีจิตใจดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา หมั่นทำบุญทำทาน มีศีลมีธรรม ยึดถือศีล 5 มีอิทธิบาท 4 มีหิริโอตตปปะ มีไตรสิกขา ประพฤติตามมงคล 38 ประการ และ 2) คุณลักษณะเฉพาะตน ประกอบด้วย เห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่เห็นแก่เงิน คิดดี พูดดี ทำดี กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวตัดสินใจ ขยันหมั่นเพียร พึ่งตนเอง มารยาทดี ร่าเริง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความสันโดษ มีจิตสำนึกความเป็นคน มีวิสัยทัศน์ มีสัมมาชีพ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่เป็นหนี้ ยอมรับหากมีข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไข คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ รับผิดชอบต่อครอบครัว การเลี้ยงดูบุตรธิดาด้านการศึกษา ความกตัญญูกตเวที โอบอ้อมอารี เอื้ออาทร รู้จักให้อภัย อดทนอดกลั้น คบคนดี สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เคารพกฎระเบียบของสังคม กล่าวเผชิญปัญหาของส่วนร่วม ช่วยเหลืองานทั่วไป รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งดีงาม มีจิตสาธารณะ และเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศจีมาจ ณ วิเชียร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินว่าตนเองมีความเป็นอิสระ ความเป็นวินัย ความอดทน ความกตัญญูกตเวที และความขยันหมั่นเพียรในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีนันทะในระดับต่ำค่อนข้างปานกลาง ความมีสติสัมปชัญญะในระดับปานกลาง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความประหยัด ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตรในระดับสูง โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมทั้ง 14 ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับดีมาก

นางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุล (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมที่ควรเฝ้าระวัง 7 ตัวแปร อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และความอดทน คุณธรรมจริยธรรมที่ควรเฝ้าระวังในสังคมไทย จาก 15 กลุ่ม ในภาพรวมของกลุ่มพระสงฆ์/นักบวช/ผู้นำศาสนา รองลงมาคือกลุ่มทหาร ตำรวจ กลุ่มแพทย์/เภสัชกร/พยาบาล กลุ่มทนาย/อัยการ/ผู้พิพากษา/พศดี ผลการ อาชีพที่ต้องมีการปรับปรุงให้ระดับคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความมีสติสัมปชัญญะ ความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และความอดทน

อุทัย โล้วมันคง, นันทรัตน์ เจริญกุล และ ฉวีธัญญา คุปรัตน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า หลัก ทศพิทธาธรรมเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ และผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นที่สุด อันประกอบด้วย 1) ทาน คือการให้ 2) ศีล คือการปฏิบัติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี 3) ปริจจาคะ คือการเสียสละเพื่อส่วนรวม 4) อาชชวะ คือความเป็นผู้ตรง 5) มัททวะ คือความสุภาพอ่อนโยน 6) ตบปะ คือความเพียร 7) อักโกระ คือความไม่โกรธ 8) อวิหิงสา คือ การไม่เบียดเบียน 9) ขันติ คือความอดทน 10) อวิโรธนะ คือความยุติธรรม ส่วนคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเรื่องทาน (การให้ทาน) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)

สรารุช จิตบุญมี (2543) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ตามความต้องการของนักเรียนมี 3 ประการ คือ เป็น ผู้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม มีความสุภาพ กิริยามารยาทเรียบร้อยในขณะที่ สอน รักและศรัทธาในวิชาชีพ

งานวิจัยต่างประเทศ

Leming (2001) ศึกษาผลกระทบของการบูรณาการหลักสูตรการสะท้อนจริยธรรมเชิง โครงสร้างสู่ประสบการณ์การบริการชุมชนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อพัฒนาการคุณธรรมทาง

สังคมของนักเรียนเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของการบูรณาการกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเข้าไปใช้ในโปรแกรมการบริการชุมชนของมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การบูรณาการวิธีเชิงโครงสร้างในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเข้าไปในประสบการณ์การบริการชุมชนเป็นประโยชน์สำหรับการสร้างเอกลักษณ์โปรแกรมการบริการชุมชนแบบที่สองอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารชุมชนกลุ่ม SLE ต่างจากกลุ่ม SLO คือมิติของการสร้างเอกลักษณ์กลุ่ม SLE มีความสามารถจริยธรรมสูงกว่า สำหรับมิติด้านความตระหนักทางคุณธรรม พบว่ากลุ่ม SLE แสดงความตระหนักด้านคุณธรรมสูงกว่า แต่ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนในอนาคต และมีความสามารถในการให้เหตุผลอย่างเป็นระบบมากขึ้นเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรม

Briks (1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลทางจริยธรรมการรับรู้และมโนภาพแห่งตนของนักศึกษาครูที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาการศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐที่เมืองเมมฟิส จำนวน 102 คน โดยใช้แบบทดสอบ 3 ชุด คือ วัดการใช้เหตุผลทางจริยธรรม (The Defining Issues Test) วัดทิศทางการรับรู้ (The Human Relations Incident) วัดมโนภาพแห่งตน (The Tennessee Self Concept Scale) ผลปรากฏว่าตัวแปรเกี่ยวกับอายุ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่สอบได้ และค่าคะแนนเฉลี่ยสะสมกับตัวแปรเกี่ยวกับทิศทางการรับรู้และมโนภาพแห่งตนมีส่วนช่วยในการให้เหตุผลทางจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Curland (2003) ศึกษาบทบาทของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบ 3 ประการ จากทั้ง 9 ประการของภาวะผู้นำ อันประกอบด้วย การใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะ (Idealized influence attribute) การคลี่ใจ (Inspiration motivation) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Manage by exception active) เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ แต่พบความแตกต่างระหว่างประเภทของชมรม ในด้านพฤติกรรมการใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะโดยประธานชมรมกรีกจะมีการใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะสูงกว่าประธานชมรมวัฒนธรรม ประธานชมรมการเมืองมีการใช้อิทธิพลจากคุณลักษณะสูงกว่าชมรมกีฬา แต่สำหรับพฤติกรรมผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ประธานชมรมกรีกและชมรมวัฒนธรรมมีพฤติกรรมระดับสูงกว่าชมรมกีฬา

Annette (2003) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ในศูนย์สุขภาพ (Health care) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับศูนย์

สุขภาพ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับทิศทางการปรับองค์กรให้เกิดจริยธรรม (Organizations ethical orientation) นอกจากนี้การสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วย

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ได้ตัวแปร 78 ตัวแปร รายละเอียดดังตาราง 3

Prince of Songkla University
Pattani Campus

แหล่งข้อมูล	ตัวแปร														รวม									
	สมบัติมหาสาร (2528)	ประกาศศรี สัทอัมไพ (2531)	เกริก วยัฒมานนท์ (2532)	มารศรี จันทศร (2540)	ชรวรรณ ครุฑนาค (2542)	นิชดา สีหามาน (2543)	อำนาจ จิตตางค์ (2545)	ศิวินล ว่องวาณิช (2545)	วิภาวี เวทวงศ์ (2546)	ศุภสกา (2548)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ดวงเดือน พันธมนบาน (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	อภัย ไส้มันคง (2552)		จรัส อติวิทยากรณ์ (2554)	Sergiovanni (1992)	George (2003)	Dubrin (2004)	Freeman (2004)	Lashway (2006)	Brown-Trevino (2006)		
53. แนะนำนักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์		✓																						1
54. มีนิสัยใฝ่หาความรู้			✓																					1
55. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓																✓					2
56. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓					✓					✓													3
57. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง							✓																	1
58. สำนึกในหน้าที่							✓																	1
59. มีความรอบคอบ							✓																	1
60. มีความปรารถนาดีต่อกัน							✓																	1
61. มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน							✓																	1
62. ความไม่เห็นแก่ตัว							✓				✓													2
63. ความไม่เอาใจเปรียบผู้อื่น							✓																	1
64. ความอะลุ่มอล่วยถ้อยทีถ้อยอาศัย							✓																	1
65. มีสุขภาพจิตที่ดี											✓													1
66. เชื่อมมั่นในการทำความดี								✓																1
67. ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากนักเรียน								✓																1
68. สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน															✓									1
69. สร้างความรู้สึกรักของความชอบธรรม															✓									1
70. มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ																✓	✓							2

แหล่งข้อมูล	ตัวแปร										รวม											
	สมบัติมหาเศรษฐ (2528)	ประกาศริ สัทอัมไพ (2531)	เกริก วิชิตมานนท์ (2532)	มารศรี จันทศรี (2540)	ชรวรรณ คุรุชานน (2542)	นิชดา สีหามาน (2543)	อำนาจ จิตตพงศ์ (2545)	ศิวิมล ว่องวานิช (2545)	วิภาวี เวทวงศ์ (2546)	คุณสถา (2548)		กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ดวงเดือน พันธุมนานิน (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	อภัย ไส้มันคง (2552)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2554)	Sergiovanni (1992)	George (2003)	Dubrin (2004)	Freeman (2004)	Lashway (2006)	Brown-Trevino (2006)
71. มีความกล้าหาญ																✓			✓	✓		3
72. ความมีสัมมาคารวะ																				✓		1
73. ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน																✓			✓			2
74. สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น																			✓			1
75. หมั่นพ่่าสอนเรื่องจริยธรรม																			✓			1
76. สร้างกลไกในการหยุด ยับยั้งการตัดสินใจพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์กร																			✓			1
77. เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นๆ																			✓			1
78. เข้าใจในคามสำคัญของการให้บริการต่อสังคม																✓						1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์กรอบแนวคิดโดยผู้วิจัยทบทวนแนวคิดและทฤษฎี เพื่อสังเคราะห์และคัดกรองตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มาจัดแยกหมวดหมู่ตามความเหมาะสม สอดคล้อง และสะท้อนพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการสถาบันต่าง ๆ ดังนี้ แนวคิดทฤษฎี 3 มิติของ Reddin (1970) แนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Blake และ Mouton (1964) Stogdill (1990) และคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Sergioivanni (1992) Dubrin (2004) Foster (1986) George (2003) Freeman (2004) และนักวิชาการคนอื่น ๆ ได้ 78 ตัวแปร ผสมรวมกับข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยมีการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำตัวแปรที่ได้มาเป็นกรอบแนวคิดในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ครอบคลุมในทุกมิติ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำประเด็นข้อคำถามที่ได้มาจัดทำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาให้คำปรึกษาแนะนำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มี 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การสร้างเครื่องมือ มีการดำเนินการดังนี้

1. นำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม
2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยยกร่างแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) มี 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตรารัด จำนวน 70 ข้อ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้คำแนะนำ

ชั้นที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (Validity) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยนำกลับมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจะนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้ได้รับรางวัลอาจารย์ตัวอย่างหรืออาจารย์ดีเด่น และมีตำแหน่งทางวิชาการ
2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในประเด็นความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความกระชับชัดเจนของข้อคำถาม การเรียงเรียงข้อคำถามมีความครอบคลุมประเด็นและเนื้อหา ตามวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IC (Index of Objective Congruence) ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) หากข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าข้อนั้นมี ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและสามารถเลือกไว้ใช้ต่อไปได้ ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 45 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ ดังนี้

2.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่าย แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.335 - 0.827

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ของเครื่องมือว่าให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอ คงที่ แน่นนอน ซึ่งควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือเรียบร้อยแล้ว มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จาก 6 สถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,850 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรมีมากกว่า 30 ตัวแปร และให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวน 350-700 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,400 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ครั้ง คือครั้งที่ 1 สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อสกัดตัวแปรให้ได้องค์ประกอบและตัวแปรที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และครั้งที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากนั้น เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 1,000 ฉบับ ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 500 คน

เทียบอัตราส่วนจะได้ประมาณ 7 เท่าของจำนวนตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งนับว่าจำนวนดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและมีความเหมาะสมตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ข้างต้น สำหรับการแบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยกลุ่มใดมีจำนวนมากก็เอามาก กลุ่มใดมีจำนวนน้อยก็เอาน้อย เอามาเป็นสัดส่วนด้วยการเทียบสัดส่วนกันตามจำนวนประชากรที่มีอยู่กับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยยึดหลักการกระจายของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนที่ดี รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน

ชื่อสถาบัน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	301	78
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	239	62
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	297	77
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	490	127
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	1,385	360
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ตรัง	81	21
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	660	172
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา	238	62
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง	159	41
รวมทั้งสิ้น	3,850	1,000

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงคณบดีทุกคณะของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6 สถาบัน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาประมาณสองสัปดาห์

2.2 มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์แล้วใช้การโทรศัพท์ประสานงานขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการทุกคณะด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นประมาณ 2-3 สัปดาห์ผู้วิจัยได้ไปปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และบางส่วนส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. หลังจากผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 1,400 ฉบับ ไปยังคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 6 สถาบัน ได้รับกลับคืนมาจำนวน 1,000 ฉบับ คิดเป็น 71.43% หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงจัดแยกตามรายชื่อสถาบันเพื่อแบ่งแบบสอบถามของแต่ละสถาบันออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนอย่างละครึ่งของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลทั้ง 6 สถาบัน จะได้กลุ่มละ 500 ฉบับ แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บังคับบัญชาหรือตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6 สถาบันๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังนี้

2.1 ส่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน และร่างข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ถึงผู้ให้สัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนวันนัดสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

2.2 เตรียมอุปกรณ์บันทึกเสียงให้พร้อมก่อนการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดตารางสัมภาษณ์ และเดินทางไปสัมภาษณ์
ยังสถานที่นัดหมาย และจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ทุกครั้ง โดยใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้นประมาณหนึ่ง
เดือน

2.4 นำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปตามบทสนทนา และสังเคราะห์เรียบ
เรียงข้อมูลให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนการ
วิจัยต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีดังนี้

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ร้อยละ(%)

3.2 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Rovinello and Hamberon
(อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ใช้สูตร

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่าย
แบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total
Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยการตรวจให้คะแนน
แบบสอบถามซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแต่ละข้อ ถ้าเลือกตอบเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 จะได้
คะแนนเท่ากับตัวเลขที่เลือกและรวมคะแนนแบบสอบถาม แล้วเรียงคะแนนจากคนที่ตอบได้สูงสุด
จนถึงคนที่ตอบได้คะแนนต่ำสุด ใช้สูตร

$$\alpha_k = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\text{Sum}S_{\text{items}}^2}{S_{\text{total}}^2} \right]$$

เมื่อ k หมายถึง จำนวนข้อ

S^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ จากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ตามลำดับดังนี้

3.5.1 จัดเตรียมโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 บันทึกข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายชื่อใน

โปรแกรมจนครบทุกคน

3.5.3 ใช้คำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor

Analysis ในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigenvalues) เกิน 1 ไปใช้หมุนแกนออร์ทอگونอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริเมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไปจึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ (อุทุมพร จามรมาน, 2532 ; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์, 2540)

3.5.4 ตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ให้สอดคล้องกับกลุ่มของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบ

3.5.5 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมากำหนดเป็น

โมเดลองค์ประกอบตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

3.5.6 นำโมเดลองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงสำรวจ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้คำแนะนำ

3.6 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีที่ชัดเจน เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ (สุภมาส อังสุโชติ, 2552) โดยการวิเคราะห์นี้จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลต่อไปด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลงานวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.6.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – square Statistic) จะทำการทดสอบว่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรแตกต่างจากเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าหรือไม่ (Bollen, 1989) กำหนดความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ถ้าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรไม่แตกต่างจากเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรจากการประเมินค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 ดัชนีความสอดคล้อง (Fit Index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างกับโมเดลที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีจีเอฟไอ (GFI : Goodness of Fit Index) ดัชนีเอจีเอฟไอ (AGFI : Adjust Goodness of Fit Index) ดัชนีเอ็นเอฟไอ (NFI : Normal Fit Index) และดัชนีไอเอฟไอ (IFI : Incremental Fit Index) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า 0.90 ถือว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลสูงด้วย และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI : Comparative Fit Index) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (Bollen,1989 ; Arbuckle, 1995 ; สุภมาส อังสุโชติ, 2552)

3.6.3 ดัชนีอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation) เป็นดัชนีที่ถูกพัฒนาขึ้นเนื่องจากการทดสอบไคสแควร์ ค่าสถิติขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่าง (n) ต่อชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) ถ้าจำนวนพารามิเตอร์เพิ่มขึ้น ค่าไคสแควร์ก็จะลดลง ทำให้การทดสอบมีแนวโน้มไม่มีนัยสำคัญ ค่าอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSE) เป็นดัชนีบ่งบอกความไม่สอดคล้องของโมเดลกับเมตริกซ์ความแปรปรวนของประชากร โดยควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 (Brown & Cudeek, 1993) แต่ไม่ควรเกิน 0.8 ซึ่งเป็นค่าที่พอจะยอมรับและถ้าอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA) มี

ค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องอย่างแท้จริง (Exact Fit) (Arbuckle, 1995 ; สุกมาศ อังศุโชติ, 2552)

3.6.4 ค่าอาร์เอ็มเออาร์ (RMR : Root Mean Square Residual) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่าใกล้ศูนย์มากแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง (Bollen, 1989 ; สุกมาศ อังศุโชติ, 2552)

3.6.5 การประเมินความสอดคล้องของผลลัพธ์มีส่วนประกอบที่สำคัญในโมเดลที่ต้องประเมิน คือ การตรวจสอบผลลัพธ์ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล การตรวจสอบนี้จะทำให้ทราบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในงานวิจัยนี้พิจารณาพารามิเตอร์ใน 2 กลุ่ม คือ 1) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ในการตีความว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ นั้นพิจารณาจากค่าพารามิเตอร์ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ หากค่าพารามิเตอร์มีนัยสำคัญแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก หากค่าพารามิเตอร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดใหญ่ ซึ่งบ่งบอกได้ว่าแบบจำลองยังไม่ดีพอ 2) สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation : R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูงแสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยง (Validity) แต่ถ้าสถิติมีค่าน้อยแสดงว่า แบบจำลองนั้นมีความเที่ยงตรงน้อยยังไม่มีประสิทธิภาพ และการพิจารณาแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ (สุกมาศ อังศุโชติ, 2552)

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

4.2 ส่งแบบสอบถามไปถึงมหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างทั้ง 6 สถาบันตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ทำการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยัน โครงสร้างความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าสอดคล้องกันหรือไม่

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้
ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง สำหรับเป็นข้อมูลในการ
สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ใน
ลักษณะข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน จากประชากรทั้ง 6 สถาบันฯ ละ 3 คน โดยมี
เกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัย หรือ

2.2 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับคณะ หรือ

2.3 เป็นคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย

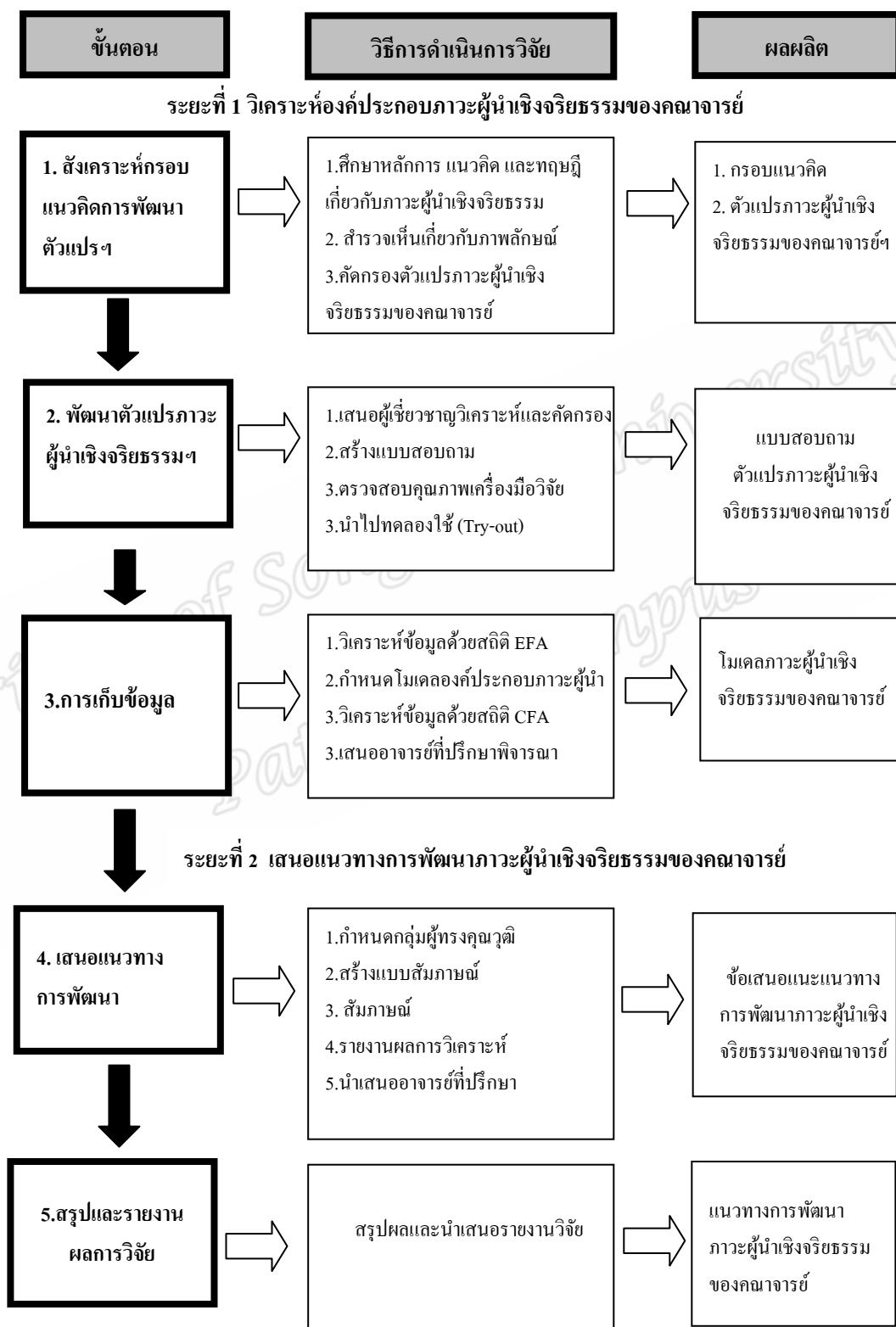
3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างแน่นอน
(Unstructured) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

4. ประสานงานนัดหมายการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกเสียง

6. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สรุป และรายงานผลข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ภาพประกอบ 3 กรอบการดำเนินงานวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ตอนที่ 4 ผลสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
χ^2/df	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
SRMR	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
Standardized Residual	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. อักษรย่อที่ใช้แทนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
องค์ประกอบหลัก และตัวแปรบ่งชี้

Ethics	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์
Care	แทน	องค์ประกอบด้านการดูแล
Profession	แทน	องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ
Critique	แทน	องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม
Good Citizenship	แทน	องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี
Relationship	แทน	องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ
I1	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
I2	แทน	ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด
I3	แทน	ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ
I4	แทน	แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง
I5	แทน	มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน
I6	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
I7	แทน	มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์
I8	แทน	มีความเมตตากรุณาและให้อภัยแก่ศิษย์และผู้อื่น
I9	แทน	แสดงออกถึงการสร้างความสามัคคีในองค์กร
I10	แทน	ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่กำหนด
I11	แทน	ปฏิบัติตนโดยงดเว้นอบายมุข
I12	แทน	เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และผู้อื่น
I13	แทน	ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยวาจาสุภาพอ่อนโยน
I14	แทน	มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่
I15	แทน	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ
I16	แทน	ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีของสังคม

- I17 แทน ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร
- I18 แทน ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน
- I19 แทน มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ
- I20 แทน ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ
- I21 แทน มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ
- I22 แทน แสดงออกถึงความไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่
- I23 แทน มีความกตัญญูกตเวที
- I24 แทน มีความประหยัดและมีธำรง
- I25 แทน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความมั่นใจ
- I26 แทน มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน
- I27 แทน ดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมงาน
- I28 แทน ปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรีต่อวิชาชีพ
- I29 แทน ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน
- I30 แทน มีความเต็มใจในการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ศิษย์และผู้อื่น
- I31 แทน ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ
- I32 แทน แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ
- I33 แทน ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น
- I34 แทน มีความศรัทธาในวิชาชีพครู
- I35 แทน มีการพัฒนาของวิชาชีพครูสำหรับตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- I36 แทน มีคุณลักษณะของครูที่ดี
- I37 แทน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- I38 แทน มีการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูสำหรับตนเองและเพื่อนร่วมงาน
- I39 แทน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
- I40 แทน ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด
- I41 แทน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- I42 แทน ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น

- I43 แทน ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาลังคม
และศาสนา
- I44 แทน ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- I45 แทน อบรมและสั่งสอนศิษย์ให้ปฏิบัติตนในทางที่ดี
- I46 แทน แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- I47 แทน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์
- I48 แทน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
- I49 แทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- I50 แทน มีความสามารถในการพึ่งตนเอง
- I51 แทน มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความ
ถูกต้องแม่นยำ
- I52 แทน พินิจพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนเชื่อหรือคล้อยตามผู้อื่น
- I53 แทน มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น
- I54 แทน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น
- I55 แทน ไม่เห็นแก่ตัวแปรและไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น
- I56 แทน มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย
- I57 แทน มีสุขภาพจิตดี
- I58 แทน มีความเชื่อมั่นในการทำความดี
- I59 แทน ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์
- I60 แทน สร้างแรงจูงใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- I61 แทน มีความชอบธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่
- I62 แทน ประพฤติตนให้มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้
- I63 แทน มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม
- I64 แทน มีสัมมาคารวะและนอบน้อมต่อมตน
- I65 แทน ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และค่านิยมของ
องค์กร
- I66 แทน สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคนดีมีจริยธรรม
- I67 แทน หมั่นพรีาสอนจริยธรรมแก่ศิษย์ด้วยความจริงใจ
- I68 แทน สร้างกลไกในการ หยุด ยับยั้งการตัดสินใจที่ขาด
จริยธรรมในองค์กร

I69	แทน	เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น
I70	แทน	เข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,000 ฉบับ โดยข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถาบันที่สังกัด เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันการศึกษา		
มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์	78	7.80
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	62	6.20
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	76	7.60
มหาวิทยาลัยทักษิณ	104	10.40
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	514	51.40
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	166	16.60
รวม	1,000	100.00
เพศ		
ชาย	457	45.70
หญิง	543	54.30
รวม	1,000	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	58	5.80
30 - 39 ปี	312	31.20
40 - 49 ปี	431	43.10
50 - 59 ปี	194	19.40
60 ปีขึ้นไป	5	.50
รวม	1,000	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	625	62.50
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	276	27.60
รองศาสตราจารย์	99	9.90
รวม	1,000	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	.90
ปริญญาโท	546	54.60
ปริญญาเอก	445	44.50
รวม	1,000	100.00
ประสบการณ์ในการสอน		
1-5 ปี	206	20.60
6-10 ปี	247	24.70
11-15 ปี	322	32.20
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	225	22.50
รวม	1,000	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร้อยละ 51.40 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ร้อยละ 16.60 มหาวิทยาลัยทักษิณ ร้อยละ 10.40 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ร้อยละ 7.80 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ร้อยละ 7.60 และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ร้อยละ 6.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.30 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 45.70 เป็นเพศชาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.10 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ร้อยละ 31.20 มีอายุระหว่าง 50 - 59 ปี ร้อยละ 19.40 ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 5.08 และ อายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ .50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.50 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 27.60 และที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 9.90 กลุ่มตัวแปรอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 54.60 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 44.50 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 0.09 ตามลำดับ กลุ่มตัวแปรอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 32.20 มีประสบการณ์ในการสอน 11-15 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี ร้อยละ 24.70 และมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 500 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พิจารณาจากความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ โดยวิเคราะห์จากค่าสถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จำนวน 2 ค่า คือ ความเหมาะสมของตัวแปรบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลสัมพันธโครงสร้าง โดยใช้เกณฑ์ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มากกว่า .50 หรือมากกว่า .90 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และทดสอบด้วย Barlett's test of sphericity เป็นทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยค่าที่เหมาะสม $P < .05$ (Hair และคณะ, 1998; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และ 2) การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) โดยใช้วิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีเวรีแมกซ์ (Varimax) ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง แสดงรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 6 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	KMO		Bartlett's test	
	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์
ตัวแปร 70 ตัวแปร	มากกว่า .50 (มากกว่า .90 อยู่ใน เกณฑ์ดีมาก)	.944	P<.05	P=.000

จากตาราง 6 พบว่า ค่า KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .944 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนการทดสอบด้วย Bartlett's test of sphericity เป็นทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ พบว่า ค่า Chi-Square = 23558.08 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 41 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) และการหมุนแกน (Rotation)

ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) โดยใช้วิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโทกอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แต่ถ้าตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .50 ในองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยจะเลือกค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบนั้นๆ นอกจากนี้ ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ปรากฏค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00 จึงมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป (Hair et al.,1998) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ มีตัวแปร 41 ตัวแปร ดังแสดงในตาราง 7-12

ตาราง 7 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigen values)	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	25.651	36.644	36.644
2	3.144	4.491	41.135
3	2.796	3.994	45.129
4	2.229	3.184	48.313
5	2.136	3.051	51.364

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน(Eigen values) อยู่ระหว่าง 2.136 - 25.651 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.0 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 3.051- 36.644 มีร้อยละของค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ระหว่าง 36.644 - 51.364

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
I32	แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ	.712
I34	มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	.697
I43	ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา	.629
I33	ส่งเสริมคุณลักษณะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น	.580
I46	แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	.579
I6	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	.569
I36	มีคุณลักษณะของครูที่ดี	.564
I24	มีความประหยัดและมีมัธยัสถ์	.555
I40	ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด	.544
I37	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	.511
I31	ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ	.505
	ค่าไอเกน	25.651
	ร้อยละของความแปรปรวน	36.644
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	36.644

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .505-.712 มีค่าไอเกน(Eigen values) เท่ากับ 25.651 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 36.644 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 36.644 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)

ตาราง 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
I59	ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์	.613
I42	ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น	.589
I53	มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น	.586
I41	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	.579
I3	ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ	.561
I55	ไม่เห็นแก่ตัวแปรและไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น	.558
I63	มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม	.549
I29	ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน	.521
I18	ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.502
I5	มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	.501
ค่าไอเกน		3.144
ร้อยละของความแปรปรวน		4.491
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		41.135

จากตาราง 9 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .501-.613 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 3.144 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 4.491 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 41.135 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
I39	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	.635
I47	เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้	.612
I44	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	.606
I48	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.601
I20	ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ	.588
I49	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	.557
I21	มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ	.556
I69	เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น	.555
I51	มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ	.545
I50	มีความสามารถในการพึ่งตนเอง	.525
ค่าไอเกน		2.796
ร้อยละของความแปรปรวน		3.994
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		45.129

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .525 - .635 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.796 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.994 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 45.129 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
I1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	.632
I7	มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์	.629
I14	มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	.603
I2	ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	.581
I15	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	.544
I4	แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง	.539
ค่าไอเกน		2.229
ร้อยละของความแปรปรวน		3.184
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		48.313

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .539- .632 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.229 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.184 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 48.313 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ ว่าองค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
I56	มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย	.666
I26	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน	.629
I19	มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ	.558
I64	มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน	.518
ค่าไอเกน		2.136
ร้อยละของความแปรปรวน		3.051
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		51.364

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .518-.666 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.136 มีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.051 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 51.364 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)

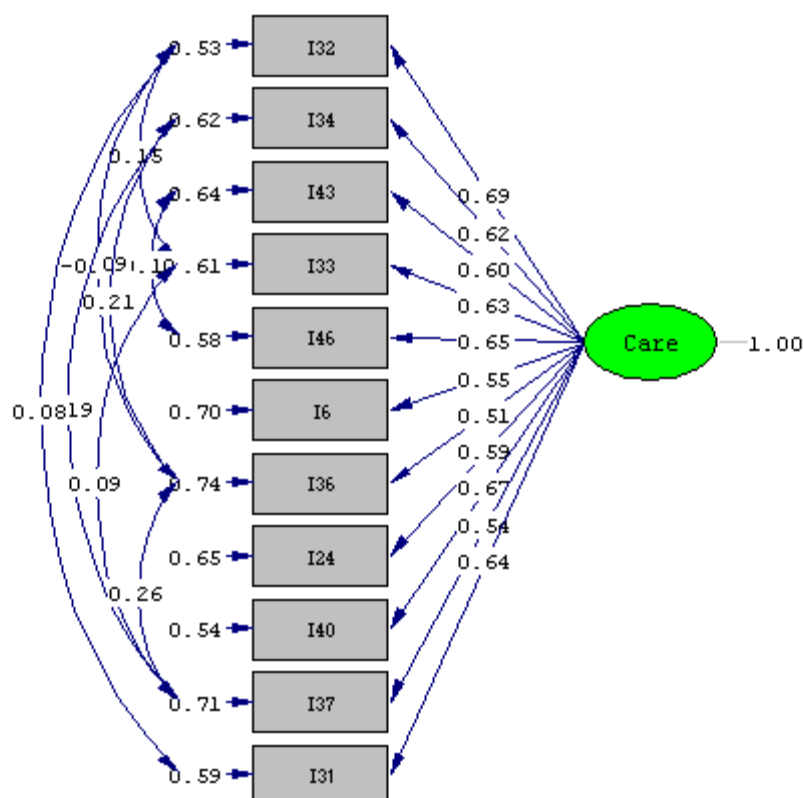
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามองค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการดูแล ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านความเป็นพลเมืองดี และด้านสัมพันธภาพ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทั้ง 5 องค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยให้คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษาปี 2557 ตอบแบบสอบถามจำนวน 500 คน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก

เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 41 ตัวแปรโดยนำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างด้านต่าง ๆ แสดงดังภาพประกอบ 4-8

1) องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)



Chi-Square=73.42, df=36, P-value=0.00023, RMSEA=0.046

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)

จากภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้านการดูแล(Ethics of Care) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 73.42 ค่า P-value เท่ากับ .00023 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่ารากของ

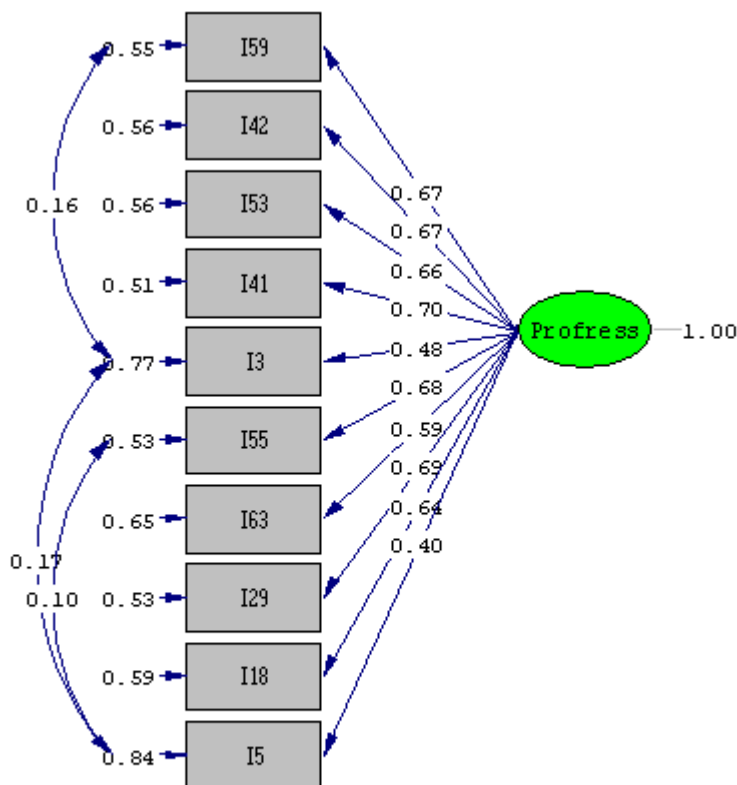
ค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .015 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .049 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .50-.69 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1
องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
I32	แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ	.69	.47
I34	มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	.62	.38
I43	ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา	.60	.36
I33	ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น	.63	.39
I46	แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	.65	.42
I6	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	.55	.30
I36	มีคุณลักษณะของครูที่ดี	.51	.26
I24	มีความประหยัดและมัธยัสถ์	.59	.35
I40	ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด	.67	.46
I37	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	.54	.29
I31	ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ	.64	.41

จากตาราง 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) มีข้อคำถาม 11 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .51-.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรแนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ .69 รองลงมาคือ ตัวแปรปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด มีน้ำหนักเท่ากับ .67 และตัวแปรแนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มีน้ำหนักเท่ากับ .65

2) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)



Chi-Square=49.16, df=32, P-value=0.02680, RMSEA=0.033

ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

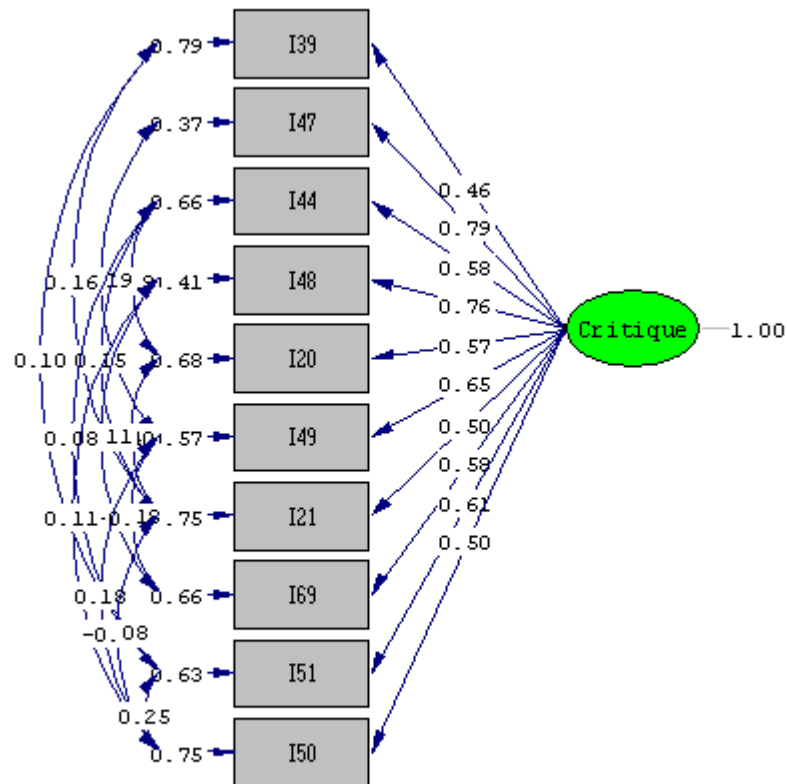
จากภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 49.16 ค่า P-value เท่ากับ .02680 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0085 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .033 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .40-.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรแสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 2
องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
I59	ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์	.66	.45
I42	ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น	.66	.44
I53	มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น	.67	.44
I41	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	.70	.49
I3	ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ	.48	.23
I55	ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	.68	.47
I63	มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม	.59	.35
I29	ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน	.69	.47
I18	ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.64	.41
I5	มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	.40	.16

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .40 -.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ .70 รองลงมาคือ ตัวแปรยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักเท่ากับ .69 และตัวแปรไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีน้ำหนักเท่ากับ .68 ตามลำดับ

3) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)



Chi-Square=43.41, df=22, P-value=0.00420, RMSEA=0.044

ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

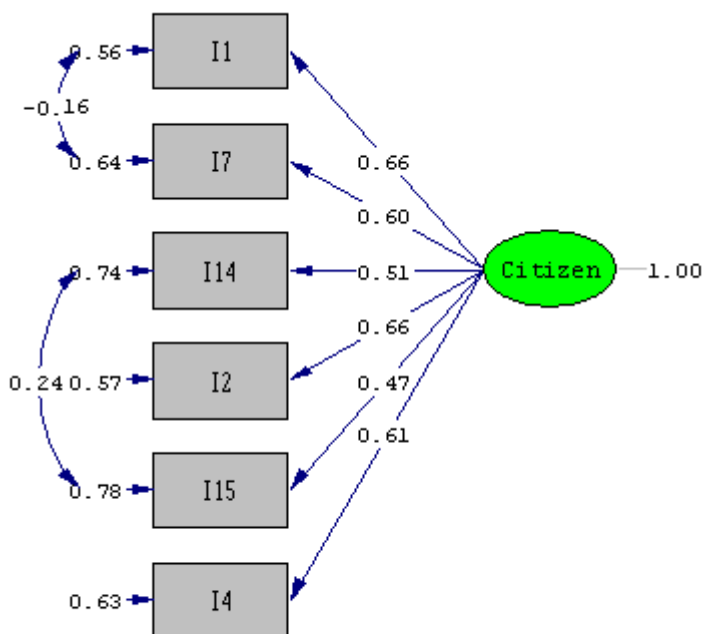
จากภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 43.41 ค่า P-value เท่ากับ .00420 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .012 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .044 มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .46-.79 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกองค์ประกอบที่ 3
องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
I39	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	.46	.21
I47	เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้	.79	.63
I44	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	.58	.34
I48	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.76	.59
I20	ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ	.57	.32
I49	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	.65	.43
I21	มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ	.50	.25
I69	เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น	.58	.34
I51	มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ	.61	.37
I50	มีความสามารถในการพึ่งตนเอง	.50	.25

จากตาราง 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .46 - .79 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ .79 รองลงมาคือ ตัวแปรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักเท่ากับ .76 และตัวแปรมีความเชื่อมั่นในตนเองมีน้ำหนักเท่ากับ .65

4) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)



Chi-Square=12.71, df=7, P-value=0.07941, RMSEA=0.040

ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

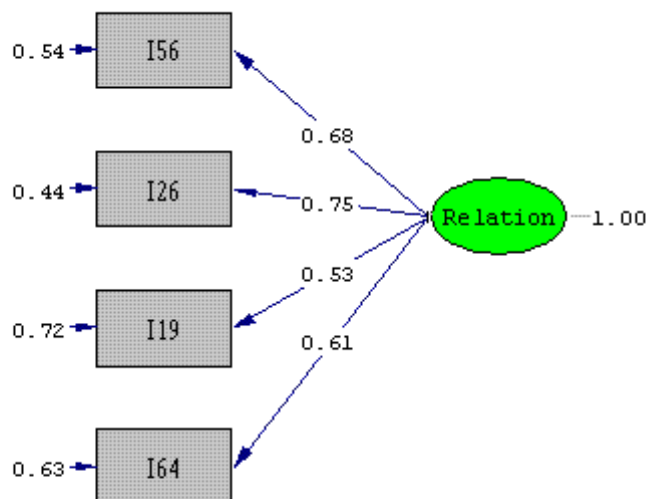
จากภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 12.71 ค่า P-value เท่ากับ .07941 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0089 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .040 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .47-.66 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกองค์ประกอบที่ 4
องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
I1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	.66	.44
I7	มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์	.60	.36
I14	มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	.51	.26
I2	ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	.66	.43
I15	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	.47	.22
I4	แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง	.61	.37

จากตาราง 16 พบว่า องค์กรประกอบที่ 4 องค์กรประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) มีข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .47 -.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ตัวแปรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและตัวแปรปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากันเท่ากับ .66 รองลงมาคือ ตัวแปรแสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมืองมีน้ำหนักเท่ากับ .61 และตัวแปรมีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์มีน้ำหนักเท่ากับ .60

5) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)



Chi-Square=1.84, $\hat{\chi}^2$ df=2, P-value=0.39754, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)

จากภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.84 ค่า P-value เท่ากับ .39754 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0053 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .000 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .53-.75 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรขององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)

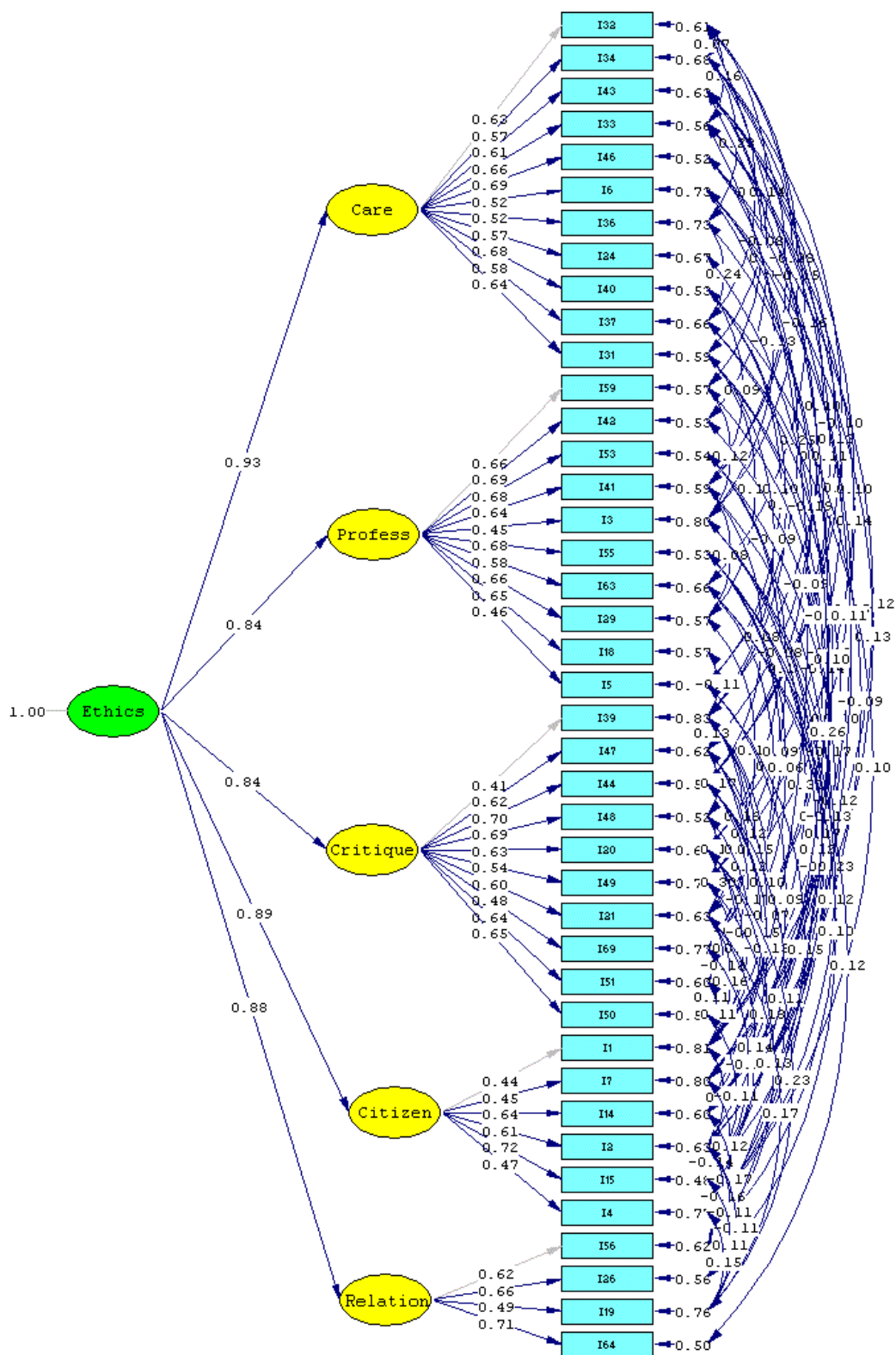
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 5
องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
I56	มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย	.68	.46
I26	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน	.75	.56
I19	มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ	.53	.28
I64	มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน	.61	.37

จากตาราง 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .53 -.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ .75 รองลงมาคือตัวแปรมีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย มีน้ำหนักเท่ากับ .68 และตัวแปรมีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตนมีน้ำหนักเท่ากับ .61

3.2 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร โดยนำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างด้านต่าง ๆ แสดงดังภาพประกอบ 9



Chi-square=1759.33, df=665, P-value=0.0532, RMSEA=0.037

ภาพประกอบ 9 ภาพผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ (Ethics)

จากภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1759.33 ค่า P-value เท่ากับ .0523 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .013 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .037 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ .84-.93 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .40-.72 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 41 ตัวแปร เป็นตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
ด้านการดูแล (Ethics of Care)	.93	.86
ด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)	.89	.79
ด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)	.88	.77
ด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)	.84	.71
ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)	.84	.71

$\chi^2 = 1759.33$ df=665 p-value = .0532 GFI = .98 AGFI= .97 SRMR = .03 RMSEA = .037

จากตาราง 18 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .84 - .93 โดยเรียงลำดับ คือ องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ .93 และองค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .89 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) และองค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มีค่าน้ำหนักเท่ากันเท่ากับ .84 ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละประเด็นแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
ด้านการดูแล (Ethics of Care)			
I32	แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ	.62	.38
I34	มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	.57	.32
I43	ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา	.61	.38
I33	ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น	.66	.44
I46	แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	.69	.47
I6	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	.52	.27
I36	มีคุณลักษณะของครูที่ดี	.52	.27
I24	มีความประหยัดและมีมัธยัสถ์	.57	.32
I40	ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด	.68	.46
I37	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	.58	.34
I31	ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ	.64	.41
ด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)			
I1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	.44	.19
I7	มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์	.45	.20
I14	มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่	.64	.42
I2	ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	.61	.37
I15	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	.72	.51
I4	แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง	.47	.22
ด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)			
I56	มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย	.62	.38
I26	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน	.66	.44
I19	มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ	.49	.24
I64	มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน	.71	.50

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
ด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)			
I59	ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์	.66	.44
I42	ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น	.69	.47
I53	มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น	.68	.46
I41	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	.64	.41
I3	ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ	.45	.25
I55	ไม่เห็นแก่ตัวแปรและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	.68	.46
I63	มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม	.58	.34
I29	ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน	.66	.44
I18	ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.65	.42
I5	มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน	.46	.26
ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)			
I39	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	.41	.19
I47	เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้	.62	.38
I44	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	.70	.49
I48	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.69	.48
I20	ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ	.63	.40
I49	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	.54	.29
I21	มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ	.60	.36
I69	เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น	.48	.23
I51	มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ	.64	.42
I50	มีความสามารถในการฟังตนเอง	.65	.42

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการดูแล (Ethics of Care) จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .52-.69 องค์ประกอบที่ 2

ด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบตั้งแต่ .44-.72 องค์ประกอบที่ 3 ด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) จำนวน
4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .49 - .71 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเป็นมืออาชีพ
(Ethics of the Profession) จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .45-.69
องค์ประกอบที่ 5 ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) จำนวน 10 ตัวแปร
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .41-70

ตอนที่ 4 ผลสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยภาคใต้
ตอนล่าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth interview) กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6
สถาบันฯ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่
แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่าง
เคร่งครัด แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ
ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นผู้นำ
ในการอนุรักษ์และ พัฒนาสังคมและศาสนา มีความประหยัดและมัธยัสถ์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
เต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะของครูที่ดี ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า
มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

1) ควรเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและจิตลักษณะด้านที่สำคัญต่อการทำงาน
อย่างมีจริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักในจริยธรรมแก่ตนเอง และสามารถแนะนำและชี้ประเด็น
จริยธรรมแก่ผู้อื่นอย่างถูกต้อง

2) ควรมีกิจกรรมรณรงค์เรื่องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณ
วิชาชีพ ความศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ
เป็นการกระตุ้นให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

3) ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติบุคคลตัวอย่าง เช่น อาจารย์ดีเด่นด้านจริยธรรม
อาจารย์ดีเด่นด้านการสอน อาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น อาจารย์ตัวอย่าง เป็นต้น เพื่อเป็นต้นแบบ
คุณลักษณะครูที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ และแก่ศิษย์

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้อาจารย์เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม และ
ศาสนา โดยการสนับสนุนและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนา

จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ

5) การส่งเสริมการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ควรมีการยกระดับความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการประกาศเป็นนโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรการที่ชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับและรับทราบของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

6) ควรเพิ่มกิจกรรมในการพบปะนักศึกษาทุกสัปดาห์ เพื่อความใกล้ชิดกับนักศึกษา เพื่อให้คำปรึกษา และแนะนำศิษย์ทั้งในเรื่องการเรียนและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4.2 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

1) สร้างจิตสำนึกที่ดี โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก ๆ คน การจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ในการ

2) ควรกำหนดแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ การกระทำผิดระเบียบวินัย

4) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างวินัยและการเคารพกฎหมาย

5) พัฒนาระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ

4.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างกัลยาณมิตร

2) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของไทยเพื่อปลูกฝังมารยาทไทย การมีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน อย่างสม่ำเสมอ

3) รมรงค์ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องเพื่อ
การเสริมสร้างให้เกิดความมีความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานถ้อยทีถ้อยอาศัย

4) เสริมสร้างให้บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประสานงาน โดยใช้ความ
ประนีประนอมพียงพาทัน

4.4 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) ประกอบด้วยตัวแปร
10 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ยึดหลักคุณธรรมความดี
ในการปฏิบัติงาน ไม่เห็นแก่ตัวแปรและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และ
ผู้อื่น ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
แก่ศิษย์และผู้อื่น ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม
ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ผล
การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

1) ส่งเสริมการยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างกลุ่มผู้นำจริยธรรม
โดยการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีจริยธรรมดีเด่นเพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจสำหรับคนที่ประพฤติปฏิบัติตัวแปรดี และเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจผลักดันให้
บุคคลอื่น ๆ ยึดถือเป็นแบบอย่าง

2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรเพิ่มช่องทางและเปิด
โอกาสให้เครือข่ายหรือทุกภาคส่วนหรือทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมหรือรับทราบถึงแผนปฏิบัติงาน
ของอาจารย์อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน
เกณฑ์การมอบรางวัลต่าง ๆ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น

3) การเสริมสร้างความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม โดยการจัดกิจกรรมเครือข่าย
หรือชมรม เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมในเชิงการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กิจกรรมการให้
คำปรึกษา กิจกรรมการสัมมนาและฝึกอบรม และพัฒนาจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

4) การส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ ควรเสริมสร้างระบบการ
บริหารจัดการกับผู้ที่กระทำผิดจริยธรรมหรือแสดงเจตนาประพฤติผิดตามบทบาทหน้าที่และต่อ
วิชาชีพอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

5) ควรเพิ่มมาตรการการติดตามการประพฤติตนตามจริยธรรม ตลอดถึงข้อร้องเรียน
การกระทำผิดของอาจารย์อย่างใกล้ชิด

6) ควรกำหนดมาตรการบทลงโทษผู้กระทำผิดจริยธรรมอย่างจริงจัง และควรเปิดเผย
ข้อมูลให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

7) ผู้บริหารสถาบันควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม โดยการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติหรือการกล่าวเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติด้านจริยธรรมดีเด่นในวันสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน

4.5 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความสามารถในการพึ่งตนเอง และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

1) ควรเสริมสร้าง ประสานการวิจัยและวิชาการด้านองค์ความรู้จริยธรรมเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดจุดศูนย์รวมที่มีมาตรฐานอย่างชัดเจน

2) ควรมีการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารด้านการเสริมสร้างจริยธรรมให้แพร่หลายในทุกกระดับ เช่น ระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกล้าที่จะแสดงออกทางจริยธรรมที่ดีงาม

3) ควรสร้างความเข้มแข็งด้านจริยธรรมด้วยการกำหนดรูปแบบพัฒนาที่สามารถถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ เช่น กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Thinking process) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative education) และกระบวนการสันติศึกษา (Peace education process)

4) การสร้างภาคีเครือข่ายจริยธรรมในหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเป็นการเสริมแรงการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

5) ควรวางระบบ และสร้างกลไกการประสานงานระหว่างภาคีเครือข่าย เพื่อการใช้สื่อด้านการเสริมสร้างและปลูกฝังจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

6) กระตุ้นการสอนและการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Thinking process) อย่างจริงจัง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ในบทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็น วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ รายละเอียดดังจะกล่าวตามลำดับต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 6 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และมหาวิทยาลัยทักษิณ ในปีการศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,850 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรมีมากกว่า 30 ตัวแปร และให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงต้องมีจำนวน 350-700 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,400 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ครั้ง คือครั้งที่ 1 สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อสกัดตัวแปรให้ได้องค์ประกอบและตัวแปรที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และครั้งที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 1,000 ฉบับ ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 500 คน เทียบอัตราส่วนจะได้ประมาณ 7 เท่าของจำนวนตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งนับว่าจำนวนดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบและมีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น สำหรับการแบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยการเทียบสัดส่วนกันตามจำนวนประชากรที่มีอยู่กับจำนวนประชากรทั้งหมดของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักการกระจายของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนที่ดี

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผสมรวมกับข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) มี 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตราวัด จำนวน 70 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมสร้างแบบสอบถาม

3.3 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายที่ศึกษา

3.4 จัดทำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปนำเสนอผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อว่าแต่ละข้อครอบคลุมเนื้อหา มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ของข้อคำถามแล้วหรือไม่ โดยให้คะแนนดังนี้ หากแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน +1 หรือให้คะแนน 0 หากแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา และให้คะแนน -1 หากถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 70 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงในข้อที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 45 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.6.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.335 - 0.827

3.6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1990) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.981

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาคุณภาพและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงคณบดีทุกคณะของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6 สถาบัน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาประมาณสองสัปดาห์

2.2 มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์แล้วใช้การโทรศัพท์ประสาน งานขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานเลขานุการทุกคณะด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นประมาณ 2-3 สัปดาห์ผู้วิจัยได้ไปปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และบางส่วนส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 1,400 ฉบับ ไปยังคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 6 สถาบัน หลังจากได้รับกลับคืนมาจำนวน 1,000 ฉบับ แล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจัดแยกตามรายชื่อสถาบันเพื่อแบ่งแบบสอบถามของแต่ละสถาบันออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนอย่างละครึ่งของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลทั้ง 6 สถาบัน จะได้กลุ่มละ 500 ฉบับ ดังรายละเอียดกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บังคับบัญชาหรือตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6 สถาบันๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังนี้

2.1 สักรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และร่างข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ถึงผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนวันนัดสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

2.2 เตรียมอุปกรณ์บันทึกเสียงให้พร้อมก่อนการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดตารางสัมภาษณ์ และเดินทางไปสัมภาษณ์ยังสถานที่นัดหมาย และจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ทุกครั้ง โดยใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้นประมาณหนึ่งเดือน

2.4 นำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปตามบทสนทนา และสังเคราะห์เรียบเรียงข้อมูลให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อสกัดตัวแปรให้ได้องค์ประกอบและตัวแปรที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างได้ดีที่สุด และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่สังกัด เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบดังนี้ ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มากกว่า .50 หรือ มากกว่า .90 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และทดสอบด้วย Barlett's test of

sphericity เป็นทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยค่าที่เหมาะสม $P < .05$

3. การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) และการหมุนแกน (Rotation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ว่าองค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีที่ชัดเจนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ (สุกมาส อังสุโชติ, 2552) ตามเกณฑ์ว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) เท่ากับหรือมากกว่า .70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farell & Rudd, 2011) และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวแปร (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) โดยการวิเคราะห์นี้จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลต่อไปด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลงานวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบ ดังนี้

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

5.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ จำนวน ตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ

จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คัดนี้ AGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

5.4 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีค่าไม่เกิน 0.08

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 1,000 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร้อยละ 51.40 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ร้อยละ 16.60 มหาวิทยาลัยทักษิณ ร้อยละ 10.40 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ร้อยละ 7.80 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ร้อยละ 7.60 และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ร้อยละ 6.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 54.30 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 45.70 เป็นเพศชาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.10 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.20 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ร้อยละ 19.40 มีอายุระหว่าง 50 - 59 ปี ร้อยละ 5.08 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และร้อยละ .50 อายุ 60 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 62.50 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ร้อยละ 27.60 เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 9.90 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาโทสูงสุดถึงร้อยละ 55.60 รองลงมา ร้อยละ 43.60 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .944 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ ส่วนการทดสอบด้วย Barlett's test of sphericity เป็นทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้ เป็นเมตริกซ์เอกภาพ (Identity matrix) หรือไม่ พบว่า ค่า Chi-Square = 23558.08 และมีค่านัยสำคัญทาง

สถิติ (Sig.) = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกภาพ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 70 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ผู้วิจัยจะนำเสนอการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทดสอบตามลำดับดังนี้ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) การทดสอบโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบและตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน (Eigen values) อยู่ระหว่าง 2.136 -25.651 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.0 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 3.051- 36.644 มีร้อยละของค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ระหว่าง 36.644 - 51.364 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กรณีตัวแปรขององค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) มี 11 ตัวแปรได้แก่ แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา มีความประหยัดและมัธยัสถ์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะของครูที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505-.712 มีค่าไอเกน(Eigen values) เท่ากับ 25.651 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 36.644 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 36.644 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์และความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2) กรณีตัวแปรขององค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) มี 10 ตัวแปร ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น ไม่

แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .501-.613 มีค่าไอเกน(Eigen values) เท่ากับ 3.144 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 4.491 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 41.135 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3) กรณีตัวแปรขององค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มี 10 ตัวแปร ได้แก่ เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความสามารถในการพึ่งตนเอง และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .525 - .635 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.796 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.994 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 45.129 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4) กรณีตัวแปรของด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .539 - .632 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.229 มีค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.184 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 48.313 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

5) กรณีตัวแปรของด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน และมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .518-.666 มีค่าไอเกน (Eigen values) เท่ากับ 2.136 มีค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.051 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 51.364 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis) ของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ผู้วิจัยจะนำเสนอการ
 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
 คณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูล
 เชิงประจักษ์ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก ผลการวิเคราะห์พบว่า
 ตัวแปรทั้ง 5 โมเดลย่อยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าน้ำหนัก
 ขององค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of
 Care) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .51-.69 2) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ
 (Ethics of the Profession) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .40 -.70 3) องค์ประกอบ
 ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่
 .46 - .79 4) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good citizenship) มีค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .47 -.66 5) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)
 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ .53 -.75

3.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความ
 กลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยใน
 ภาคใต้ตอนล่าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรภาวะผู้นำเชิง
 จริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน
 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .84-.93 มีค่า
 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ตั้งแต่ .40 - .72 โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก
 ไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .93
 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good citizenship) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
 เท่ากับ .89 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
 เท่ากับ .88 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) และองค์ประกอบด้าน
 ความเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มีค่าน้ำหนักเท่ากันเท่ากับ .88 ซึ่งผลการวิเคราะห์ 5
 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร มีรายละเอียดย่อยในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
 ตั้งแต่ 0.52-0.69 พบตัวแปรประกอบด้วย 11 ตัวแปร เรียงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหา
 น้อย ได้แก่ การแนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (.69) รองลงมาคือ การปฏิบัติตาม
 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด (.68) ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น (.66)

ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ (.64) แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ(.62) ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา (.61) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (.58) มีความศรัทธาในวิชาชีพครู (.57) มีความประหยัดและมีมัธยัสถ์ (.57) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ (.52) และมีคุณลักษณะของครูที่ดี (.52)

2) องค์กรประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good citizenship) มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบตั้งแต่ .44-.72 พบตัวแปร 6 ตัวแปร เรียงจากค่าน้ำหนักองค์กรประกอบมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ (.72) รองลงมาคือ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ (.64) ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด (.61) แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง (.47) มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ (.45) และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (.44)

3) องค์กรประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบตั้งแต่ .49-.71 พบตัวแปร 4 ตัวแปร เรียงจากค่าน้ำหนักองค์กรประกอบมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน(.71) รองลงมาคือ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน (.66) มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย (.62) และมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ(.49)

4) องค์กรประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบตั้งแต่ .45-.69 พบตัวแปร 10 ตัวแปร เรียงจากค่าน้ำหนักองค์กรประกอบมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น (.69) รองลงมาคือ การไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น (.68) มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น (.68) ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน (.66) ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ (.66) ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (.65) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (.64) มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม (.58) มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน (.46) และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ (.45)

5) องค์กรประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบตั้งแต่ .41-.69 พบตัวแปร 10 ตัวแปร เรียงจากค่าน้ำหนักองค์กรประกอบมากไปหาน้อย ได้แก่ การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย (.70) รองลงมาคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (.69) เป็นผู้มิินิสัยใฝ่รู้มีน้ำหนักรสูงสุด (.62) มีความสามารถในการพึ่งตนเอง (.65) มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ (.64) ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ (.63) มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมี

สถิติสัมพัทธ์ (.60) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (.54) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น (.48) และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (.41)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างทั้ง 41 ตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.41 – 0.72 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

4. ผลสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ คณาจารย์ส่วนมากเห็นว่าแม้ภารกิจด้านการพัฒนาจริยธรรมจะไม่ใช่ภารกิจหลัก แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนอันจะเกิดผลดีในการพัฒนาประเทศต่อไปภายใต้ความมีจริยธรรมของคนในชาติ จากการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ สรุปได้ 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 การพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง สรุปได้ว่า 1) มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ที่มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ 2) มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการและวิจัยที่เกี่ยวกับจริยธรรม ด้วยการประสานความร่วมมือ ระหว่างสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา เป็นต้น เพื่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรมและความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ให้มีความชัดเจนเทียบเท่ากับความร่วมมือด้านวิชาการ 3) มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างนักพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพสูง โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาและวิธีการพัฒนาคนด้านนี้โดยเฉพาะ เพื่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ให้ดีขึ้น

4.2 การพัฒนาเพื่อปรับปรุง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยควรมีการบูรณาการหลักสูตรด้านจริยธรรมให้มีความต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาโดยให้มีการเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย ตลอดจนจริยธรรมในการจัดโครงการเพื่อ

พัฒนาคณาจารย์มากขึ้น 2) ผู้บริหารควรปรับระบบการวัดผล การตรวจสอบ การประเมินและติดตามพฤติกรรมด้านจริยธรรม ให้มีความคงเส้นคงวา มีหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐาน สากลและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร 3) มหาวิทยาลัยควรปรับกระบวนการทัศน์ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ความรู้ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายด้านจริยธรรมแก่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน เพื่อให้เรื่องจริยธรรมได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

4.3 การพัฒนาเพื่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรรณรงค์ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดกิจกรรมแทรกความรู้เชิงจริยธรรม การสร้างชมรมเครือข่ายจริยธรรม หรือการร่วมกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระด้านจริยธรรมเชื่อมโยงหลากหลายมิติ เช่น สถาบันของรัฐ เอกชน ประชาชน ชุมชน และสื่อมวลชนอื่น ๆ 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นการมีส่วนร่วมด้านจริยธรรมโดยการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรมให้แพร่หลายในทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกล้าที่จะแสดงออกทางจริยธรรมที่ดีงาม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

จากผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่าโมเดลตัวแปรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ระดับตัวแปรทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good citizenship) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) และองค์ประกอบด้านความเหตุผลการเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและโมเดลที่

ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Wood และ Hilton (2012) กล่าวถึง แบบจำลองหลักจริยธรรมสำหรับอาจารย์วิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) จริยธรรมทางกฎหมาย เป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความถูกต้องและความเที่ยงตรง ซึ่งอาจารย์ต้องนำแนวทางของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายมาใช้ในกระบวนการต่างๆ 2) จริยธรรมทางการวิจารณ์ เป็นการแสดงออกโดยอาศัยความยุติธรรมและหลักของกฎหมายเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ 3) จริยธรรมของการบริหาร คือ อาจารย์จะต้องแสดงออกถึงความรักเมตตา สงสารและเห็นอกเห็นใจกัน 4) จริยธรรมทางวิชาชีพ คือการยอมรับในแนวทาง การปฏิบัติที่มีเกียรติ มีประโยชน์ เช่น ปฏิบัติตามหลักธรรม เงื่อนไขและธรรมเนียมปฏิบัติ 5) จริยธรรมของชุมชนในท้องถิ่น เป็นการแสดงถึงความสนใจในแนวปฏิบัติที่ดีของชุมชน เป็นแนวคิดภูมิหลังของชุมชนที่ควรยึดถือ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ .93 สอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (2535) กล่าววาทะหน้าที่ในการปฏิบัติต่อศิษย์ว่า ครูต้องเป็นผู้ให้ความสนทนมนแก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความสบายใจ และกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ครูทำตัวให้น่ารักและเป็นที่รักแก่ศิษย์ ครูจะต้องดูแลและปกครองศิษย์ ให้ศิษย์มีความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และรู้สึกปลอดภัย ครูต้องประพฤติสมควรแก่ฐานะ เช่นเดียวกับ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2542) กล่าวถึง คุณลักษณะของอาจารย์ตามความต้องการของสังคมคือ มีหน้าที่ชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดและเกิดความกระจำงในค่านิยมหรือจริยธรรมของตนเอง นอกจากนั้นยังเป็นผู้คอยให้คำแนะนำสั่งสอนนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับการแนะนำสั่งสอนมีความสำคัญต่อพัฒนาการทางจริยธรรมของนักเรียน เพราะนักเรียนจะมีการเลียนแบบเป็นการดูดซึมพฤติกรรมของครูอาจารย์และเรียนรู้ที่จำนำไปปฏิบัติ เกิดเป็นค่านิยมทางจริยธรรมทั้งส่วนตนและส่วนรวมของสังคม ผนวกกับค่านิยมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคมที่มีต่อครูอาจารย์นั้น เน้นให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความคาดหวังของคนในสังคมว่าบทบาทสำคัญของคณาจารย์ คือ การดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแก่ศิษย์ทั้งในเรื่องของการศึกษาเล่าเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่ศิษย์ต้องการคำปรึกษา ครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียน จนอาจกล่าวได้ว่านักเรียนมีเวลาใกล้ชิดกับครูมากกว่าพ่อแม่ ครูจึงเป็นบุคคลที่นักเรียนเชื่อถือ และรับการถ่ายทอดทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

สำหรับตัวแปรที่น่าสนใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสูงสุด (.69) คือ ตัวแปรแนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ซึ่งนอกจากการแนะนำศิษย์แล้วอาจารย์ก็ควรตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมวิถีภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น

ด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ Greenfield (1991) ว่า อาจารย์ต้องบริหารจัดการเชิงคุณธรรม ดังนี้ โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (Moral institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (Social norm) อาจารย์ควรเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม (Moral agent) การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของอาจารย์ควรอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางคุณธรรม (Moral value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด จะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศแก่นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข จากเหตุผลดังกล่าว ความประพฤติของอาจารย์จึงต้องแสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม สอดคล้องกับ ประชุมโพธิกุล (2550) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม มีสิ่งที่ควรมุ่งเน้นหลายประการ เรื่องสอนที่ดีก็เป็นหน้าที่หนึ่ง การสอนที่ย้ำแก่ทำลายร้ายนักเรียน ทำร้ายครูที่สอนดีและทำร้ายชุมชน ครูที่ย้ำแก่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียนส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ทำลายครูที่ทำการสอนดี ผลของการสอนของครูที่ย้ำแก่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครู และสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชน

1.2 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .89 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และตัวแปรปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.72) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ปิ่นวิเศษ (2553) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองที่ดี จะต้องรู้จักหน้าที่ของการเป็นพลเมือง ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้คือ จะต้องปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และรู้จักหน้าที่และใช้สิทธิตามการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่นเดียวกับ ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2554) กล่าวถึงการเป็นพลเมืองที่ดีว่าจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เช่นเดียวกับ Mosiah (2009) กล่าวถึง พลเมืองดี (Good Citizenship) ว่า พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคม (Participate in your community) การช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมและโลกสวยงามและเรียบร้อยน่าอยู่ จงรักภักดีต่อชาติ ช่วยกันปกป้องรักษาประเทศของตนเอง เคารพเชื่อฟังและรักษากฎหมาย เชื่อและศรัทธาในสถาบันพระมหากษัตริย์หรือผู้ปกครองประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกรินทร์ สีมหาศาลและคณะ (2553) กล่าวถึงหน้าที่พลเมืองดีของประเทศในฐานะที่เราทุกคนมีบทบาทเป็นสมาชิกของสังคมและเป็นพลเมืองของประเทศว่า เราต้องมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในฐานะพลเมืองของประเทศในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกที่ดีจะต้องตระหนักในหน้าที่บทบาทของตนเอง หน้าที่พลเมืองดังกล่าว คือ 1) การร่วมมือกันรักษาวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ดีงามของชาวไทย 2) อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยเหลือคนพิการและคนทุพพลภาพให้ดำเนินชีวิตในสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ

Josephson (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความเป็นพลเมืองดี (Good Citizenship) ซึ่งความเป็นพลเมืองดีพิจารณาจาก ด้านหน้าที่ของพลเมือง ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีจิตอาสา จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเพื่อทุกคน และเป็นแบบอย่างที่ดีกับคนรุ่นหลัง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan (2006) กล่าวว่า พลเมืองดีจะต้องเคารพผู้อื่นและเคารพในสิทธิหน้าที่ของเขา ช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็น เอาใจใส่เต็มใจที่จะช่วยเหลือ รับฟังทัศนะหรือแนวความคิดของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ช่วยเหลือผู้อื่นที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ มีความขยันหมั่นเพียร เป็นผู้มีมารยาท และเป็นคนสุภาพเรียบร้อยและเป็นผู้มีความใฝ่รู้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดีเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนในประเทศที่จะแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งพจนานุกรมราชบัณฑิต (2554) ให้ความหมายว่า “พลเมือง” หมายถึง ชาวเมือง ชาวประเทศ ประชาชน “คนดี” ในสังคม หมายถึง การปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานทางสังคมด้านวิถีชาวบ้าน (Folkways) จารีต (Mores) และกฎหมาย (Law) “พลเมือง” จึงหมายถึง พลเมืองที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือเป็นผู้ยึดมั่นในหลักศีลธรรมและคุณธรรมของศาสนา มีหลักการทางประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต

1.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship)) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน (.71) ความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน (.66) มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย (.62) และมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ (.49) ตัวแปรดังกล่าวสอดคล้องกับหลักพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2535) ได้กล่าวไว้ว่า นอกจากครูจะเป็น “ลิปปทายก” หรือผู้ถ่ายทอดศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์แล้ว ยังต้องเป็น “กัลยาณมิตร” ของศิษย์อีกด้วย บุคคลผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอนแนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยเหลือเป็นแบบอย่าง บอกช่องทางให้ดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับ Prince และ Tumlin (2009) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกันถ้อยทีถ้อยอาศัยในฐานะที่เราต่างเป็นสมาชิกสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวจูงใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้ สอดคล้องแนวคิดของ สำเนียง เพชรจอม (2525) กล่าวว่า การสานสัมพันธไมตรีกับบุคคลอื่นไว้ว่า ความสุภาพอ่อนน้อมเป็นการแสดงความเรียบร้อยและมีสัมมาคารวะต่อบุคคลทั่วไป ทั้งกาย วาจา ใจ ตามแบบแผนของวัฒนธรรม ประเพณีไทย และสังคมทั่วไป ตามความเหมาะสม เช่น การแสดงทางกาย คือ มีความประพฤติเรียบร้อย มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น การแสดงทางวาจา เช่น มีความเห็นอกเห็นใจ ใช้ถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน

ไม่พูดจาหยาบคายขู่เข็ญหรือบังคับการแสดงออกทางใจ เช่น รู้จักข่มใจ เกรงใจและเคารพผู้อื่น สอดคล้องกับ Dawn (2007) กล่าวว่า หลักของความเคารพของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแสดงออก โดยการให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น ในฐานะเป็นผู้บริหารจะต้องพัฒนาผู้ร่วมงานให้เต็ม สมรรถภาพ มีการปฏิบัติด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ (Respect)

1.4 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession) มี 10 ตัวแปร จากผลการศึกษาห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบด้านนี้มีความสำคัญองค์ประกอบ หนึ่งที่ผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยความเป็นมืออาชีพของอาจารย์สามารถสะท้อนได้จากการชววิสัยทัศน์ของ พินิติ รัตนานุกูล (2558) เลขธิการสภาการศึกษา ในฐานะประธานการประชุม คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู กล่าวว่า ในการยกระดับคุณภาพครูให้เป็นครู มืออาชีพที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับการ เป็นครูในศตวรรษ ที่ 21 นั้น ต้องดึงคนเก่ง คนดี คนมีฝีมือ เข้ามาสู่อาชีพครูเพื่อสร้างเป้าหมายลอมเยาวชนที่มีคุณภาพ มีทักษะการดำเนินชีวิต และการประกอบ อาชีพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับความเป็นครูมืออาชีพของ สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2557) ที่ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองและ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินมาตรฐานด้านอาจารย์ไว้ว่า หลักสูตร ต้องมีอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งในด้านวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของ อาจารย์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและ ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน และเป็นความรู้ที่ทันสมัยของอาจารย์ที่มอบหมายให้สอนในวิชานั้นๆ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับความรู้ประสบการณ์ และได้รับการพัฒนาความสามารถจากผู้จริง

สำหรับตัวแปรในองค์ประกอบนี้ ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด(.69) คือ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น รองลงมาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน (.68) คือ การไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น และมีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์จะต้อง ปฏิบัติตนด้วยความจริงใจแลเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น และมีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น เช่น ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความ ปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ สมจิตร (2542) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วยการ ยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็น

กลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหาร อันหมายถึง มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่หรือมีแนวทางที่เจริญด้านสติปัญญาและอารมณ์ สอดคล้องกับ สรวาฐิติ สุทธิราช (2544) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร อันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม การมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะเอาชนะอุปสรรค ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การเป็นที่พึ่งได้และปฏิบัติตามหลักศาสนา และสอดคล้องแนวคิดของ Josephson (2009) อธิบายว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีการปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นผู้มีคามสำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบยิ่งทำให้เกิดความไว้วางใจ Sharma (2002) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยเฉพาะในเรื่องของการตรวจสอบจะต้องให้สามารถตรวจสอบได้ และการมีพันธความรับผิดชอบ (Commitment) ถือเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ Mayer (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของกลุ่ม จะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความ ยุติธรรม (Fair) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เป็นผู้มีคามยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา (Fairness) บริหารด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Equality) บริหารด้วยความถูกต้องชอบธรรม

1.5 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique) มี 10 ตัวแปรพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีทางจริยธรรม Piaget (1932) และ Kohlberg (1969) กล่าวไว้ว่า การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์ พัฒนาการของความ สามารถในการใช้หลักเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาทางจริยธรรม และสอดคล้องกับ Simon (1960) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการ คือ กิจกรรมด้านข่าวปัญหา ซึ่งจะเน้นการรวบรวมข้อมูลและแหล่งสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจ กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมา

วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมเกี่ยวกับทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับ โกลด์ มีคูน (2533) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีการพัฒนาทางจริยธรรมสูงขึ้นได้นั้น องค์ประกอบที่จำเป็นก็คือ สติปัญญาและการคิด เพราะสติปัญญาจะทำให้เด็กสามารถจดจำ พินิจพิเคราะห์เข้าใจกฎเกณฑ์ ข้อบัญญัติหรือพฤติกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวกับจริยธรรมได้

นอกจากนี้ ตัวแปรยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.70) รองลงมาคือ ตัวแปรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน(.69) สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown & Trevino (2006) และ Resick (2006) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะใช้อำนาจในการตัดสินใจของเขาแบบมีส่วนร่วมในการโน้มน้าวใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องยึดมั่นในหลักของคุณธรรม จริยธรรม และสามารถใชภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เพื่อความสำเร็จขององค์กร และได้รับความไว้วางใจหรือความร่วมมือการบริหารองค์ในที่สุด อีกทั้ง การพัฒนาทางวิชาการเพื่อการสร้างองค์ความรู้ซึ่งเป็นภาระหน้าที่สำคัญของอาจารย์อยู่แล้ว ทั้งยังเป็นไปตามจรรยาบรรณในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่พึงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2548) เพราะการเป็นผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้เชิงวิชาการ และการพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยอันเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงกล่าวได้ว่า ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรมจะต้องแสดงออกถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นได้ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม โดยทำความร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคการพัฒนาจริยธรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ

1.2 มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรการศึกษา ควรมีการบูรณาการหลักสูตรด้านจริยธรรมให้มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย ตลอดจนจริยธรรมเพื่อพัฒนาคนอาจารย์ให้มากขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ อย่างเป็นระบบ

1.4 มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารสถาบันการศึกษา ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของคนอาจารย์ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง

1.5 คนอาจารย์ควรวางแผนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติตนเองและการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ได้รายละเอียดชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวชี้วัดแต่ละตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ เพื่อให้ได้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของคนอาจารย์ที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกมิติ

2.3 ควรทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคนอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภายหน้า

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล สุดประเสริฐ. (2543). *ดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กรมการฝึกหัดครู. (2535). *จริยธรรมของอาจารย์ และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษา กรมการฝึกหัดครู*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมฝึกหัดครู.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กुरुสภา.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2549). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmotsb.ac.th/moral.pdf>
- _____. (2551). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmotsb.ac.th/file/Per0/moralsstandard.pdf>
- กองมาตรฐานวิชาชีพครู. (2529). *สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2540). *คุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการประกอบอาชีพครู*. *สีมาจารย์*. 11 (21), 64-92.
- เกริก วยัคนานนท์. (2532). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2528). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาจริยศึกษา หน่วยที่ 10*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โกศล มีคุณ. (2533). *การวัดจริยธรรม*. ราชบุรี: วิทยาลัยครูบ้านจอมบึง.
- คมสัน บุพศิริ. (2542). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2530). รายงานการศึกษาสารสนเทศเพื่อการวางแผน และ
พัฒนาการศึกษา : คำนีและข้อมูลพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.

_____. (2535). กรอบค่านีเพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.

_____. (2545). มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.

คณะกรรมการข้าราชการครู.. (2541). การศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของ
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2543). แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.

คุณวุฒิ คนลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา. สงขลา: เทมการพิมพ์.

จุมพล พลภูภัทรชีวิน. (2549). การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างควมดีมีคุณธรรม. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์
ความรู้.

เจดีย์ บุรีภักดี. (2537). ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมฝึกหัดครู.

ชуда จิตพิทักษ์. (2541). คุณธรรมและจริยธรรมที่ครูควรจะต้องทำ. ปารีชาติ. 11(2), 9-29.

ชูชัย สมมติไกร. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการขัดเกลาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์กรธุรกิจในประเทศไทย: เปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีผลดำเนินงานดีและไม่ดี.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

_____. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล อรัญเวศ. (2544). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. วิชาการ. 1(11), 46.

ทศนา แคมมณี. (2546). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: เสริมสิน พีเพรส ซิสเต็ม.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุดม ภิรมย์สมบัติ และศิจมาจ ณ วิเชียร. (2551). การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้
คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตร์เจริญกุล. (2550). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง
คุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขต
พื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- _____. (2550). *โมเดลลิสม์เรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นียดา ศรีหานาม. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ศึกษาเฉพาะกรณี : เอกชนแห่งใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- บรรจง ชุตกุลชาติ. (2533). *คู่มือการพัฒนาคุณธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประทุม โพธิกุล. (2550). *ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประกาศรี สีอำไพ. (2540). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ผกา สัตยธรรม. (2544). *คุณธรรมของครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. ปัตตานี:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เพชรวรรณ ครุฑนาค. (2542). *ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบิดามารดา ครูและ
ผู้ใหญ่ทั่วไปในทัศนะของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในโรงเรียนราชวินิตมัธยม
กรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ).
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระครูปลัดไทรทอง สุขุมโม. (2544). *คุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู: กรณีศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จ.สมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2539). *พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระมหาอดิศร ธีรสีโล. (2540). *คุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- พระมหาอุเทน ปัญญาปริพัทธ์. (2546). *ครูสร้างคน*. กรุงเทพฯ: ชรรมดา.
- พสุ เตชะรินทร์. (2544). *เส้นทางกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เตชะรินทร์. (2547). *ความไว้วางใจ(Trust)*. สืบค้นจาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2004q4/article2004nov23pl.html>.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2548). *การจัดการองค์การและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2542). *จริยธรรมของอาจารย์ละนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการแพทย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2544). *ความรู้คู่คุณธรรมรวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ พิทักษ์ทวยหาญ. (2546). *อย่างไรเรียกว่าการนำแนวทางศาสนาามาปรับใช้ในการเรียนการสอน*. *วิชาการ*. 6(5), 43-47.
- เฟื่องฟ้า สว่าง. (2542). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. (ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มงคล ภาธรฐวานนท์. (2539). *ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. (ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มณีรัตน์ ปิ่นวิเศษ. (2553). *พลเมืองดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย*. สืบค้นจาก <http://www.tsunna.blogspot.com/2010/11/blog-post.html>.

- มยุรี จารุปาน. (2534). คณิตหรือตัวบ่งชี้เชิงปริมาณเพื่อแสดงภาพระบบการศึกษา. *ข่าวสารวิจัย การศึกษา*. 12(8), 9-12.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2551). *ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551*. สืบค้นจาก <http://www.personnel.psu.ac.th/word/9.121.pdf>
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2552). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552*. สืบค้นจาก http://www2.tsu.ac.th/admin-personnel54/qa/files_qa/20110303215205.pdf
- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร*. สืบค้น จาก http://web.yru.ac.th/science/web/images/stories/publications/manual/teacher/science_professionalethics.pdf
- มัญชฎา ว่องวิระ. (2541). *รายงานการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมทางการแพทย์ในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ.2525-2546*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มานิต บุญประเสริฐ. (2549). *การพัฒนาภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- มารศรี จันท์ศรี. (2540). *การศึกษาจริยธรรมของครูและนักเรียนประถมศึกษา*. (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ยนต์ ชุมจิต. (2531). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ยุพา นันทะไชย. (2536). *จริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐกุล. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2548). ความรู้สึกเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของสมาชิกรัฐสภาไทย. *วิจัยและพัฒนา มจร*. 28 (1), 103-123.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิควิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวี ริยาสาสน์.
- ลัดดา ด่านวิริยะกุล. (2537). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วัลลภา ปิยะมโนธรรม. (2532). *คุยกับนักจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัทธการพิมพ์.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2539). การสรรหาการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่. *ข้าราชการ*. 12 (1), 13-16.
- ศรีสกุล สังข์ศรี. (2542). *ลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะกรณีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริชัย กาญจนวาที. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์คุณธรรม. (2548). *สรุปสาระสำคัญจากเวที “ระดมปัญญา ผู้สมัชชาคุณธรรม” ร่วมแรงแข่งขัน ร่วมกันทำดี*. เอกสารประกอบการประชุม สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ และตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2548). *การสำรวจและการพัฒนาตัวบ่งชี้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สมบัติ มหาเรศ. (2530). *คุณลักษณะของครูที่ดี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ประสานการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ชิตพงษ์. (2544). *การวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมในการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ จิตระดับ สุอังกาทิน. (2547). *คุณลักษณะและวิธีการเรียนรู้ของเยาวชนรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมพร สอนสนาม. (2543). *การศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม-จริยธรรมของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *รวมบทความวิธีการวิจัย เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน เกตุทัต. (2542). *วิสัยทัศน์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สาโรช บัวศรี. (2544). *รวมบทความและงานเขียน ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี การศึกษาปรัชญาการศึกษา ประชาธิปไตย และจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุจิตรา พัฒนะภูมิ. (2541). การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรณีสำนักงานข้าราชการครู. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2530). *เครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพรรณิ ไชยอำพร. (2541). *การวิเคราะห์และวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุรางค์ จันทวานิช. (2540). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่งคั่งการพิมพ์.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2535). คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร. *การศึกษากรุงเทพมหานคร*. 15 (4), 13-18.

_____. (2546). *วิธีการเรียนรู้ : คุณลักษณะที่คาดหวังในช่วงวัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมระดับบุคคลเพื่อมุ่งความสำเร็จของส่วนรวมของนักศึกษามหาวิทยาลัย : กรณีศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ. *ครุศาสตร์*. 30 (2), 14-32.

สุวิมล ว่องวานิช (บรรณาธิการ). (2548). *รวมบทความแนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: โครงการจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แสวง รัตนมงคลมาศ. (2544). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การระดมมวลชนและการมีส่วนร่วมของมวลชน การจัดตั้งองค์กรการนำและการตัดสินใจทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอำ. (2539). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรุณ รัชธรรม. (2540). *การพัฒนาองค์การ : แนวความคิด และการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ: สหยาบสื่อและการพิมพ์.
- อาทิตย์ ดวงมณี. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาการ
วิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- อุทัย โล้วมันคง, นันทรัตน์ เจริญกุล และ ฉัฐนิภา คุปรัตน์. (2552). *การนำเสนอแนวทางการ
พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อำรุง จันทวานิช. (2534). *องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2553). *สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม*. สืบค้นจาก http://www.trueplookpanya.com/true/knowledge_detail.php?mulcontent.html.
- เอมอร อุทัยรัตน์. (2542). *การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- Annelte, A.P. (2003). *Toward ethical leadership in health care*. Master Abstracts Internation.
Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/MQ79178>.
- Birks, M.D. (1982). *The relationships among moral reasoning perceptual orientation and self
concept*. Dissertation Abstracts International.
- Blank, R.K. (1993). Developing a system of education indicators: selecting, implementing, and
reporting indicators. *Journal of Education Evaluation and Policy Analysis*. 15(1):
65-80.

- Bottani, N. & Walberg, H. (1994). *International educational indicators*. In Husen, T. And Postlethwaite, T.N. (Eds.) *International Encyclopedia of Education*. New York: Elsevier Science, Inc. 5 : 2984-2989.
- Bergfhofer, D. (2014). *Ethical Leadership*. Retrieved From: <http://www.ethical leadership.com/Ethical Leadership.htm>
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- _____. (2009). *Moral Leadership*. Retrieved from <http://www.infinitefutures .com/essays/publichealth/leadership/sld017.htm>
- Burstein, L., Oakes, J. & Guiton, G. (1992). *Education indicators*. *Encyclopedia of Education Research Volume 2*. (6th ed.). New York: MacMillan.
- Brown, M.E., & Trevio, L.K. (2005,July). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing . *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97(2), 117-134.
- Coles, R. (2002). *lives of moral leadership : men and women to have made difference*. New York : Random house.
- Curland, M.F. (2003). *The role of moral reasoning in transformational leadership : The relationship between college student leader's self-perceived leadership behaviors and level of moral reasoning*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com /dissertation/fullcit/MQ79178>.
- Dubrin. J.A. (1998). *Leadership Research Finding Practice and Skill*. Houghton : Mifflincom.
- Egghe, L. & Rousseau, R. (1991). Transfer principles and a classification of concentration measures. *Journal of the American Society for Information Sciences*. 42(7), 479-489.
- Ethics Research Center. (2005). *Approach to Research*. Retrieved from http://www.ethics.org/research_strategy.html.
- Farell, A. M., & Rudd, J. M. (2014). *Factor A nalysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues*. Retrieved from <http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf>
- Freeman, R.E. (2004). *Ethical leadership in Turbulent Times: The Darden School*. Retrieved from <http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest8516-129524-ethical-leadership-turbulent-times.pdf>

- Fieser, J. (2004). Hume's Wide View of The Virtues : His Critics and His Defense. Retrieved from <http://www.utm.edu/staff/jfieser/vita/research/vice.html>.
- Fitz-Gibbon C.T. (2002). *Educational policy Analysis Archives*. Retrieved from <http://www.epaa.asu.edu/enaav10p6>.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a different Voice: Psychological Theory and Women's development*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.
- Gardner, J.W. (1987). The moral aspect of leadership. Published in, Leadership Studies Program, Independent Sector. Washington, D.C.
- George, S.P. (2003). *Organization Theory*. New York : Prentice-Hall International.
- Grace, B. (2009). *Ethical Leadership*. Retrieved from <http://www.ethicalleadership.org/philosophies/ethical-leadership.htm>
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organization Behavior*. (7th ed.). Englewood cliffs. NJ : Prentice-Hall.
- Hair, J.F. Anderson, R. E. Tatham, R. L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Prentice – Hall.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Educational System*. London: UNESCO.
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8 Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago : Scientific Software International.
- Josephson, M. (2014). *Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project*. Retrieved from <http://www.josephsoninstitute.org/med/med-2sixpillars.htm>
- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Fort Worth : Harcourt College Publishers.
- Kitchener, K. (2000). *Foundations of Ethical Practice, Research and Teaching in Psychology*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive development approach*.
In Lickona (Ed.) *Moral Development and Behavior: Theory Research and Social Issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- _____. (1984). *The Psychology of Moral Development: the Nature and validity of Moral Stages*. San Francisco: Harper and Row.
- Keith, D. (1972). *Human behavior of work-man relations and organization behavior*.
New York : McGraw-Hill Book Co.
- Karakose, T. (2007). *High School Teachers' Perception Towards Principals' Ethical Leadership in Turkey*, Asia Pac.(n.p.).
- Leming, J.S. (2001). Integrating a structured ethical reflection curriculum into high school community service experiences : impact on student's sociomoral development.
Journal of Adolescence, 36(141), 33-45.
- Niles, W.J. (1983). *The effects of moral education on delinquents and Predelinquents*. Dissertation Abstracts In termination.
- Piaget, J. (1932). *The Moral Judgement of the Child*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Reddin W.J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Resnick, L.B., Nolan, K.J. & Resnick, D.O. (1995). Benchmarking education standards. *Journal of Evaluation and Policy Analysis*. 17(4): 438-461.
- Resick, C.J., Hanger, P.J., Dickson, M.W., & Mitchelson, J.K. (2006). A Cross – Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethical*, 23(7),63.
- Rosenthal, R. & Rosnow, R.L. (1991). *Essentials of Behavior Research: Methods and Data Analysis*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral leadership*. San Francisco : Jossey –Bass Publisher.
- Schalock, M.D., Cowart, B. & Staebler, B. (1993). Teacher productivity revisited: definition, theory, measurement and application. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 7(19),179-196.
- UNESCO. (1993). *Statistical Yearbook*. Bangkok : UNESCO.
- Webster's ninth New Collegiate Dictionary. (1991). *Springfield, Massachusetts: Merriam*.
Webster, Inc.

- Willms, J. D. & Kerckhoff, A.C. (1995). The challenge of developing new educational Indicators. *Journal of Educational Evaluation and Policy Analysis*. 17(1), 113-131.
- Wong, K. (1998). culture and moral leadership in education. *Peabody Journal of Education*. 73(2), 106-125.
- Wood, J. L. & Adriel, A. H. (2012). Five Ethical Paradigms for Community College Leaders: Toward Constructing and Considering Alternative Courses of Action in Ethical Decision Making. *Journal of permissions*. 40(3),196-214.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. (5th ed.). New Jersey : Prentice-hall.Inc.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Prince of Songkla University
Pattani Campus

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ เอกสมทราเมษฐ์

สถานที่ทำงาน : อาจารย์ประจำภาควิชาพืชศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย

สถานที่ทำงาน : อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิต

สถานที่ทำงาน : ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

4. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสศรี นวลศรี

สถานที่ทำงาน : อาจารย์ประจำภาควิชาพืชศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสเพ็ญ ชูนวน

สถานที่ทำงาน : อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลสูติ-นรีเวชและผดุงครรภ์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยใน ภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 30 - 39 ปี
 (3) 40 - 49 ปี (4) 50 - 59 ปี
 (5) 60 ปีขึ้นไป
3. สังกัดคณะ.....
4. ตำแหน่งทางวิชาการ (1) อาจารย์ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 (3) รองศาสตราจารย์ (4) ศาสตราจารย์
5. ระดับการศึกษา (1)ปริญญาตรี
 (2) ปริญญาโท
 (3) ปริญญาเอก
 (4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ประสบการณ์ในการสอน (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
 (1) 1 - 5 ปี (2) 6 - 10 ปี
 (3) 11 - 15 ปี (4) 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าตัวแปรแต่ละตัวมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ที่จะนำมาชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ตัวแปรมีความเหมาะสมมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ตัวแปรมีความเหมาะสมมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ตัวแปรมีความเหมาะสมปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ตัวแปรมีความเหมาะสมน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ตัวแปรมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ					
2. ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด					
3. ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ					
4. แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง					
5. มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน					
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
7. มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์					
8. มีความเมตตากรุณาและให้อภัยแก่ศิษย์และผู้อื่น					
9. แสดงออกถึงการสร้างความสามัคคีในองค์กร					
10. ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่กำหนด					
11. ปฏิบัติตนโดยงดเว้นอบายมุข					
12. เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และผู้อื่น					
13. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยวาจาสุภาพอ่อนโยน					
14. มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่					
15. ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ					
16. ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีของสังคม					
17. ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร					

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
18. ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
19. มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ					
20. ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ					
21. มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ					
22. แสดงออกถึงความไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่					
23. มีความกตัญญูกตเวที					
24. มีความประหยัดและมัธยัสถ์					
25. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความมั่นใจ					
26. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน					
27. ดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมงาน					
28. ปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรีต่อวิชาชีพ					
29. ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน					
30. มีความเต็มใจในการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ศิษย์และผู้อื่น					
31. ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ					
32. แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ					
33. ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น					
34. มีความศรัทธาในวิชาชีพครู					
35. มีการพัฒนาของวิชาชีพครูสำหรับตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
36. มีคุณลักษณะของครูที่ดี					
37. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
38. มีการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูสำหรับตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
39. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ					
40. ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด					
41. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
42. ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น					
43. ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา					
44. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย					
45. อบรมและสั่งสอนศิษย์ให้ปฏิบัติตนในทางที่ดี					

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
46. แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
47. เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้					
48. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
49. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
50. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง					
51. มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง แม่นยำ					
52. พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนเชื่อหรือคล้อยตามผู้อื่น					
53. มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น					
54. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น					
55. ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น					
56. มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย					
57. มีสุขภาพจิตดี					
58. มีความเชื่อมั่นในการทำมาค้า					
59. ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์					
60. สร้างแรงจูงใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
61. มีความชอบธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่					
62. ประพฤติตนให้มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้					
63. มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม					
64. มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน					
65. ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร					
66. สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคนดีมีจริยธรรม					
67. หมั่นพำสอนจริยธรรมแก่ศิษย์ด้วยความจริงใจ					
68. สร้างกลไกในการหยุดยั้งการตัดสินใจที่ขาดจริยธรรมในองค์กร					
69. เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น					
70. เข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม					

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1	.431	คัดเลือกไว้	29	.567	คัดเลือกไว้
2	.707	คัดเลือกไว้	30	.647	คัดเลือกไว้
3	.510	คัดเลือกไว้	31	.676	คัดเลือกไว้
4	.631	คัดเลือกไว้	32	.795	คัดเลือกไว้
5	.494	คัดเลือกไว้	33	.705	คัดเลือกไว้
6	.726	คัดเลือกไว้	34	.532	คัดเลือกไว้
7	.524	คัดเลือกไว้	35	.625	คัดเลือกไว้
8	.617	คัดเลือกไว้	36	.647	คัดเลือกไว้
9	.652	คัดเลือกไว้	37	.651	คัดเลือกไว้
10	.731	คัดเลือกไว้	38	.668	คัดเลือกไว้
11	.469	คัดเลือกไว้	39	.668	คัดเลือกไว้
12	.827	คัดเลือกไว้	40	.732	คัดเลือกไว้
13	.750	คัดเลือกไว้	41	.545	คัดเลือกไว้
14	.709	คัดเลือกไว้	42	.644	คัดเลือกไว้
15	.805	คัดเลือกไว้	43	.726	คัดเลือกไว้
16	.480	คัดเลือกไว้	44	.514	คัดเลือกไว้
17	.722	คัดเลือกไว้	45	.700	คัดเลือกไว้
18	.355	คัดเลือกไว้	46	.659	คัดเลือกไว้
19	.446	คัดเลือกไว้	47	.811	คัดเลือกไว้
20	.722	คัดเลือกไว้	48	.821	คัดเลือกไว้
21	.717	คัดเลือกไว้	49	.590	คัดเลือกไว้
22	.578	คัดเลือกไว้	50	.634	คัดเลือกไว้
23	.416	คัดเลือกไว้	51	.715	คัดเลือกไว้
24	.516	คัดเลือกไว้	52	.734	คัดเลือกไว้
25	.782	คัดเลือกไว้	53	.432	คัดเลือกไว้
26	.454	คัดเลือกไว้	54	.512	คัดเลือกไว้
27	.662	คัดเลือกไว้	55	.656	คัดเลือกไว้

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
28	.559	คัดเลือกไว้	56	.667	คัดเลือกไว้
57	.603	คัดเลือกไว้	64	.654	คัดเลือกไว้
58	.678	คัดเลือกไว้	65	.827	คัดเลือกไว้
59	.590	คัดเลือกไว้	66	.684	คัดเลือกไว้
60	.639	คัดเลือกไว้	67	.554	คัดเลือกไว้
61	.784	คัดเลือกไว้	68	.610	คัดเลือกไว้
62	.755	คัดเลือกไว้	69	.818	คัดเลือกไว้
63	.690	คัดเลือกไว้	70	.729	คัดเลือกไว้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981					

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ง
ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

สรุปผลประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ 0	เห็นด้วย (+1)	รวม (N=5)	สรุปผล
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ			5	1	ใช้ได้
2. ปฏิบัติหน้าที่มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด			5	1	ใช้ได้
3. ปฏิบัติหน้าที่และต่อวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต		1	4	0.8	ใช้ได้
4. แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง		1	4	0.8	ใช้ได้
5. แสดงออกถึงความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน		1	4	0.8	ใช้ได้
6. แสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่			5	1	ใช้ได้
7. มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์			5	1	ใช้ได้
8. มีความเมตตากรุณาและให้อภัยแก่ศิษย์และผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
9. แสดงออกถึงการสร้างความสามัคคีในองค์กร			5	1	ใช้ได้
10. ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่กำหนด			5	1	ใช้ได้
11. ปฏิบัติตนโดยงดเว้นอบายมุข			5	1	ใช้ได้
12. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
13. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยวาจาสุภาพอ่อนโยน			5	1	ใช้ได้
14. มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่		1	4	0.8	ใช้ได้
15. ประพฤติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ			5	1	ใช้ได้
16. แสดงออกถึงการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีของสังคม			5	1	ใช้ได้
17. แสดงออกถึงความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน			5	1	ใช้ได้
18. ปฏิบัติตนโดยการไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน			5	1	ใช้ได้
19. แสดงออกถึงการรู้จักความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ			5	1	ใช้ได้
20. แสดงออกถึงการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล		1	4	0.8	ใช้ได้
21. มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ	1	1	3	0.6	ใช้ได้
22. แสดงออกถึงความไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่	1		4	0.8	ใช้ได้
23. แสดงออกถึงความกตัญญูทุกเวที			5	1	ใช้ได้
24. แสดงออกถึงความประหยัดและมัธยัสถ์		1	4	0.8	ใช้ได้
25. ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นเพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย		1	4	0.8	ใช้ได้
26. แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน			5	1	ใช้ได้
27. แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมงาน			5	1	ใช้ได้
28. ปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรีต่อวิชาชีพ		1	4	0.8	ใช้ได้
29. ปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมความดี			5	1	ใช้ได้

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ 0	เห็นด้วย (+1)	รวม (N=5)	สรุปผล
30. แสดงออกถึงความเต็มใจในการอำนวยความสะดวกแก่ศิษย์และผู้อื่น	1		4	0.8	ใช้ได้
31. สร้างความตระหนักด้านคุณธรรมต่อตนเองและผู้อื่น		1	4	0.8	ใช้ได้
32. แสดงออกถึงการแนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่น		1	4	0.8	ใช้ได้
33. ส่งเสริมวุฒิภาวะคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
34. แสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู	1		4	0.8	ใช้ได้
35. มีพัฒนาการของวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	3	0.6	ใช้ได้
36. มีคุณลักษณะของครูที่ดี	1	1	3	0.6	ใช้ได้
37. แสดงออกถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู		1	4	0.8	ใช้ได้
38. แสดงออกถึงการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน		1	4	0.8	ใช้ได้
39. แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ		1	4	0.8	ใช้ได้
40. ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด			5	1	ใช้ได้
41. ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อศิษย์และผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
42. ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น		1	4	0.8	ใช้ได้
43. ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา		1	4	0.8	ใช้ได้
44. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย			5	1	ใช้ได้
45. อบรมและสั่งสอนศิษย์ให้ปฏิบัติตนในทางที่ดี			5	1	ใช้ได้
46. แนะนำศิษย์ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์			5	1	ใช้ได้
47. แสดงออกถึงความเป็นผู้มีนิสัยใฝ่หาความรู้			5	1	ใช้ได้
48. แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน้าที่			5	1	ใช้ได้
49. แสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่นในตนเอง			5	1	ใช้ได้
50. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง		1	4	0.8	ใช้ได้
51. สำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติอย่างถูกต้อง			5	1	ใช้ได้
52. พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนเชื่อผู้อื่น		2	3	0.6	ใช้ได้
53. มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
54. แสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
55. ปฏิบัติตนอย่างไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
56. แสดงออกถึงความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย	1		4	0.8	ใช้ได้
57. แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี		1	4	0.8	ใช้ได้
58. แสดงออกถึงการเชื่อมั่นในการทำมาค้าดี			5	1	ใช้ได้
59. ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์			5	1	ใช้ได้

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ 0	เห็นด้วย (+1)	รวม (N=5)	สรุปผล
60. สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน			5	1	ใช้ได้
61. สร้างความรู้สึกรักของความชอบธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่	1	1	3	0.6	ใช้ได้
62. ประพฤติตนให้มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ			5	1	ใช้ได้
63. แสดงออกถึงความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม			5	1	ใช้ได้
64. แสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างมีสัมมาคารวะ			5	1	ใช้ได้
65. ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร			5	1	ใช้ได้
66. สนับสนุนและส่งเสริมคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น			5	1	ใช้ได้
67. แสดงออกถึงความจริงใจหมั่นพร่ำสอนจริยธรรมแก่ศิษย์	1		4	0.8	ใช้ได้
68. สร้างกลไกในการหยุดยั้งการตัดสินใจพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์กร		1	4	0.8	ใช้ได้
69. เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น			5	1	ใช้ได้
70. เข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม	1	1	3	0.6	ใช้ได้

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview)

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview)

1. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสสุคนธ์ แสงมณี	ตำแหน่ง อธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีระ เทพพรหม	ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนากายภาพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรีชา สะแลแม	ตำแหน่ง คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.สุรชาติ เพชรแก้ว	ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา คณะทรัพยากรธรรมชาติ
ดร.ภัทรอร เวสารัตน์	ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
อาจารย์ประทีป สุวรรณโร	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาศิลปศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพร สุนทรานนท์	ตำแหน่ง คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
อาจารย์นิชาวดี ปานีเห็ง	ตำแหน่ง หัวหน้าโปรแกรมวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
อาจารย์รุสนี ชูसारอ	ตำแหน่ง หัวหน้าโปรแกรมศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลพัฒน์ รวมเจริญ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
อาจารย์นัศดา โปดำ	ตำแหน่ง หัวหน้าโปรแกรมวิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์
อาจารย์ วิรัตน์ บุญเลิศ	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำโปรแกรม รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

รองศาสตราจารย์ จรุงญ เจริญเนตรกุล

อาจารย์วิชาญ เพชรรมณี

อาจารย์ยืนยง วาณิชย์ปกรณ์

ตำแหน่ง คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

ตำแหน่ง รองหัวหน้าสาขาฟิสิกส์ศาสตร์

คณะเกษตรศาสตร์

6. มหาวิทยาลัยทักษิณ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สายธนู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ อินทสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์

ตำแหน่ง อธิการบดี

ตำแหน่ง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ

ประกันคุณภาพ คณะศึกษาศาสตร์

Prince of Songkla University
Pattani Campus

