



การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม
ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

Factors Analysis of Ethical Leadership and Ethical Dilemmas
in Educational Administration of Nursing Administrators
in Nursing Colleges under the Jurisdiction
of Phraboromrajchanok Institute,
Ministry of Public Health

ชุตินา รักษ์บางแหลม
Chutima Rukbanglaem

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

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข
ผู้เขียน	นางชุตติมา รัชช์บางแหลม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง) (ดร.เรชา ชูสุวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง)

.....กรรมการ
(ดร.ชวลิต เกิดทิพย์) (ดร.ชวลิต เกิดทิพย์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เชิงเขาว์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เชิงเขาว์)

.....กรรมการ
(ดร.รจนา วิริยะสมบัติ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นางชุตินา รักษ์บางแหลม)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางชุตติมา รัชชบังแหลม)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ผู้เขียน	นางชุตีมา รักษ์บางแหลม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) ศึกษาประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) แบบ The explanatory sequential design โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การค้นหาองค์ประกอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารและสังเคราะห์ตัวแปรได้จำนวนตัวแปร 35 ตัวแปร ในการวิจัยเชิงปริมาณได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยประชากร เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 29 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 443 คน แล้วทำการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารฯ และระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารฯ ด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหาร รองผอฯ หัวหน้าภาควิชาฯ และอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลฯ ใน 5 ภาค ๆ ละ 1 วิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัยรวมเป็นจำนวน 30 คนด้วยการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้หลักเกณฑ์จากการดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 443 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี

วุฒิปริญญาตรี ซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 15 ปี และมีประสบการณ์ด้านการสอน 11-15 ปี โดยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าภาค รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร โดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 88 ข้อ

มีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวม เท่ากับ 4.139 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.849 อยู่ในระดับมาก

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมี 5 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 “ด้านการเป็นต้นแบบกัลยาณมิตรในการบริหารงานให้กับหน่วยงานสังคมและวิชาชีพ” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 38 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .467 ถึง .714 มีค่าไอเกนเท่ากับ 21.816 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.791

องค์ประกอบที่ 2 “ด้านการเป็นต้นแบบการบริหารงานที่สร้างศรัทธาต่อตนเอง สังคมและวิชาชีพ” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .497 ถึง .663 มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.099 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.294

องค์ประกอบที่ 3 “ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .480 ถึง .734 มีค่าไอเกนเท่ากับ 15.111 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.111

องค์ประกอบที่ 4 “ด้านการเป็นแบบอย่างที่มีมุ่งมั่นในการบริหารงานที่มีจริยธรรมเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนาน” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .496 ถึง .622 มีค่าไอเกน 11.760 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.363

องค์ประกอบที่ 5 “ด้านการบริหารจัดการกับปัญหาที่หลากหลายและซับซ้อนได้อย่างมีคุณภาพภายใต้หลักจริยธรรม” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .429 ถึง .652 มีค่าไอเกนเท่ากับ 8.029 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.123

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถช่วยยืนยันและมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ และสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นมุมมองของคุณลักษณะผู้บริหารที่แสดงออกตามค่านิยม ความเชื่อของตนเป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งสามารถใช้ได้จริงในการบริหารงาน จึงเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในผู้บริหารทุกระดับและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะในทางวิชาชีพควรมีและแสดงออกอย่างมีจริยธรรม

2.2 การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีดังนี้โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข พบว่า มีการแสดงออกในประเด็นย่อย เกี่ยวกับการมีสัมมาคารวะ การเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเมตตากรุณา การเป็นแบบอย่างของการรักษาระเบียบวินัยของหน่วยงาน การเสียสละและความมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา พบว่า มีการแสดงออกในประเด็นย่อยเกี่ยวกับการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม และการสร้างศรัทธาในตนและวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม พบว่า มีการแสดงออกในประเด็นย่อยเกี่ยวกับ การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผย และเท่าเทียม การไม่สับสนกลับกลอก และการให้ความสำคัญกับความยุติธรรม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อน อย่างมืออาชีพพบว่า มีการแสดงออกในประเด็นย่อยเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความอุตสาหะและการปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน พบว่า มีการแสดงออกในประเด็นย่อย เกี่ยวกับการแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ และความสามัคคี

3. ประเด็นปัญหาจริยธรรม เป็นประเด็นความยากลำบากอันเกิดจากการแสดงออก ถึงการกระทำโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ลักษณะของปัญหามีทั้งที่เป็นปัญหาโดดๆและเป็นคู่ เช่น ความถูกต้องกับความถูกต้อง ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ ความเสียสละกับความรับผิดชอบ ความเมตตากับความรับผิดชอบ ความเมตตากับความเสมอภาค และความยุติธรรมกับความเมตตา เป็นต้น ซึ่งเป็นความยากลำบากที่ผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลกระทบระดับบุคคลทำให้เกิดความไม่สบายใจ ลำบากใจ และระดับองค์กร ขาดความสุข ยุ่งยากใจในการบริหารงาน การอยู่ร่วมกัน ไม่อาจหาข้อยุติได้ง่ายจากข้อมูลที่มีอยู่ ต้องมีการแก้ปัญหา อย่างรอบคอบ ในการแก้ปัญหาต้องทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง การค้นหาทางเลือกและแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักจริยธรรมพื้นฐาน ความดีงาม ความถูกต้อง และหลักจริยธรรมวิชาชีพ หลักการบริหารงาน รวมถึงการตัดสินใจเลือกทางเลือก ปฏิบัติตาม ทางเลือก และการประเมินผลทางเลือกระยะสั้นและยาว การเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ของสถานการณ์ ตามน้ำหนัก ความโน้มเอียงของปัญหา บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสำคัญและนำมาเป็นกรอบในการกำหนดและพัฒนานโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง เช่น จัดตั้งวิทยาลัยคุณธรรม

2. ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสนใจคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการดำเนินการอย่างเป็นระบบจึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลพยายามแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ครอบคลุมตามประเด็นแต่ละองค์ประกอบแต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความยากลำบากทางจริยธรรมได้ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องหรือผู้กำหนดนโยบายระดับสูงควรสร้างความตระหนักโดยจัดให้มีการอบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือจัดการกับความยากลำบากเหล่านั้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือระหว่างการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของวิทยาลัยและเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการกับความยากลำบากทางจริยธรรมของผู้บริหารเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ทางการบริหาร

5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการกับความยากลำบากทางจริยธรรมของผู้บริหารต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประเด็นปัญหาจริยธรรม การวิเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารสถานศึกษา

Thesis Title Factors Analysis of Ethical Leadership and Ethical Dilemmas in Educational Administration of Nursing Administrators in Nursing Colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health

Author Mrs. Chutima Ruukbanglaem

Major Program Educational Administration

Academic Year 2016

ABSTRACT

The objectives of this research was 1) to analyze the components of ethical leadership, and 2) to study of ethical leadership and 3) to study ethical dilemmas in educational administration of nursing administrators in nursing colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. The explanatory sequential mixed methodology was applied to this quantitative and qualitative research. This study was divided into 2 phases; Phase 1 conceptual framework determination and factors synthesis which 35 factors were found, Exploratory Factor Analysis was used for quantitative data from survey study. The populations were the ethical leadership of nursing administrators in 29 nursing colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. 443 respondents comprising of directors, deputy directors, and chiefs of department in nursing colleges as a sample was conducted by purposive sampling technique. In Phase 2, the ethical leadership and ethical dilemmas in educational administration of nursing administrators in nursing colleges was examined by in-depth interview. Thirty key informants were directors, deputy directors, head of departments, and nursing lecturers following the nursing network in 5 regions, a college per a region; 5 colleges with 5-7 key informants per each college by purposive sampling according to the criteria of performing the continually ethical promotion.

The finding revealed as follows:

1. The quantitative results showed that

1.1 The most of respondents officiating as the lecturer in nursing colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health were female, between 41-50 years old, Bachelor's degree, more than 15 years of working experience, 11-15 years of instructional experience, and acting as were head of division, head of department, deputy director, and director respectively.

1.2 The overall picture of variables in 88 items was fit with the mean score of ethical leadership at 4.139. The standard deviation was 0.849 at high level.

1.3 There were 5 components of ethical leadership for administrators in nursing colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health in accordance with factor loading consecutively.

Factor 1 Cooperation of benefits was composed of 38 variables with factor loadings between .467 to .714, Eigen value at 21.816, and the percentage of variance at 24.791.

Factor 2 Building of beliefs and trustworthiness was composed of 18 variables with factor loadings between .497 to .663, Eigen value at 16.099, and the percentage of variance at 18.294.

Factor 3 Manifest of truthfulness with openness, integrity and equality was composed of 9 variables with factor loadings between .480 to .734, Eigen value at 15.111, and the percentage of variance at 15.111.

Factor 4 Professional encounter in various and complex management problems with professional encouragement was composed of 9 variables with factor loadings between .496 to .622, Eigen value at 11.760, and the percentage of variance at 13.363.

Factor 5 Contribution of teamwork was composed of 4 variables with factor loadings between .429 to .652, Eigen value at 8.029, and the percentage of variance at 9.123.

2. The qualitative results based on in-depth interview can confirm and have correspondence with 5 factors of ethical leadership and were concluded that

2.1 The ethical leadership is a perspective of administrators' characteristic demonstrated through individual's value and belief. It is counted as another type of leadership being truly practicable in a job administration. Thus, it is a desirable characteristic in all level of administrators. It is essential for administrators in nursing education institutes with particular profession should have and perform ethically.

2.2 The ethical leadership expression followed in 5 factors;

Factor 1 Cooperation of benefits related to manner, dignity, individuality, gratitude, being a role model of discipline in agencies, sacrifice, and rationality.

Factor 2 Building of beliefs and trustworthiness related to a behavior with virtue principles and raising faith in ourselves and profession.

Factor 3 Manifest of truthfulness with openness, integrity and equality related to an apparent affirmation for truth, integrity, equality, no prevarication, and justice recognition.

Factor 4 Professional encounter in various and complex management problems with professional encouragement related to responsibility, effort, and reaction when facing a problem.

Factor 5 Contribution of teamwork for a team related to full potential in creating a teamwork constantly and unity.

3. The ethical dilemmas are a difficult issue occurred from ethical leadership-based action. The problem feature happens in single and parallel way, such as uprightness and satisfaction, responsibility and honesty, dedication and responsibility, compassion and responsibility, compassion and fairness, and justice and compassion. These are a hardship that the administrators must confront in educational administration. In individual level, it brings them discomfort. In organization level, it raises unhappiness, difficulty of management and co-existence which is probably hard to get a final agreement from existing data. The problem solving must be thoroughly done.

For a resolution, we must understand the problem, analyze for a true reason, search for an alternative and guidance of problem solving based on morals, goodness, uprightness, professional morals, and administrative principles. In addition, it includes making decision to choose the alternative, perform the alternative, and short-term and long-term evaluation on the alternative, proper confrontation and problem solving in each situation, problem inclination, and an organizational context and environment.

Recommendation

1. Factors of ethical leadership take a significance part in management of administrators in nursing colleges. According the finding, five factors influencing the development of colleges under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health should be emphasized and applied to become a concept for specifying and developing a policy, goal, and strategy in both short term and long term in order to support any change, such as establishing the University of Morality.

2. Involving the institutional administration of administrators under the Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health, a variety of factor and element relating ethical leadership development and a systematic operation should be paid attention. Then it will create the institutional administration with efficiency and efficacy.

3. The result from research revealed that even the Educational Administrators in nursing college try to conduct each detail of components in the ethical leadership but could not avoid of coping with ethical difficulties. So, the Administrators in a high level policy of should be concerned and performed by arrange a seminar or giving knowledge about how to perform and avoidance of those difficulties before in charge of headmaster position which benefits for organization.

4. In-depth research how to manage ethical difficulties and ethical problems by developing the best practical guidelines should be utilized and developed in further studied for Administrators.

5. The effective of factors which related to managing ethical difficulties should be studied in further.

Keywords : Ethical Leadership, Ethical Dilemmas, Factor Analysis, Educational Administration

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เจริญเชาว์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เรชา ชูสุวรรณ และ ดร.รจนา วิริยะสมบัติ ที่กรุณา สละเวลามาเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจ ให้ข้อเสนอแนะและ คำ แนะนำต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร และคณาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย ทนสนับสนุนการวิจัยสถานวิจัยพหุวัฒนธรรม ศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน(สพย.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำ วิทยานิพนธ์ และ คณะผู้บริหาร เพื่อนๆ ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราชที่อนุญาต ให้ลาศึกษาต่อ

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอย สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ บิดา มารดา คุณสุวดิษฐ์ รักษ์บางแหลม นางสาวชนินาถ รักษ์บาง แหลม และนางสาวซันนิก รักษ์บางแหลม และสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่ให้ทั้งความรัก กำลังใจ ช่วยเหลือและสนับสนุนในการศึกษาต่อจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอมอบความดีและคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่บิดา มารดา บุรพาคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้จนประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

ชุตีมา รักษ์บางแหลม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(9)
กิตติกรรมประกาศ	(14)
สารบัญ	(15)
รายการตาราง	(18)
รายการภาพประกอบ	(19)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม	14
คุณธรรม	14
ความหมาย	14
ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	14
ลักษณะสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	14
จริยธรรม	17
ความหมาย	17
ความสำคัญของจริยธรรมธรรมสำหรับผู้บริหาร	20
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม	23
ทฤษฎีจริยศาสตร์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	31
จริยธรรมและวิชาชีพการพยาบาล	38
จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	38
แนวคิดจริยธรรมทางการพยาบาล	41
หลักจริยธรรมทางการพยาบาล	42
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	46
ความหมาย	46
ความสำคัญ	51
คุณลักษณะสำคัญ	55

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
2	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	58
	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	70
	ประเด็นปัญหาจริยธรรม	86
	ความหมาย	87
	ลักษณะปัญหาจริยธรรม	89
	การเผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหาจริยธรรม	90
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	98
	แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล	102
3	วิธีดำเนินการวิจัย	111
	ระยะที่ 1 การค้นหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	111
	ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ขั้นตอนการดำเนินวิจัย	113
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	113
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	114
	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	115
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	117
	การวิเคราะห์ข้อมูล	118
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	122
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
	ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	124
	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	124
	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	126
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	145
5	การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	168
	สรุปผลการวิจัย	170
	การอภิปรายผลการวิจัย	180
	ข้อเสนอแนะ	197

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้	197
	ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป	197
บรรณานุกรม		198
ภาคผนวก		210
ภาคผนวก ก		211
ภาคผนวก ข		212
ภาคผนวก ค		236
ประวัติผู้เขียน		245

Prince of Songkla University
Pattani Campus

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 พฤติกรรมการมีจริยธรรม กับพฤติกรรมไร้จริยธรรม	21
2 ประเด็นหลักของทฤษฎีจริยธรรม	31
3 การเปรียบเทียบลำดับขั้นของความต้องการแหล่งของภาวะผู้นำ	66
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนและประสบการณ์ในตำแหน่ง	124
5 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test	126
6 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกนร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละความแปรปรวนสะสม	127
7 แสดงตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป	128
8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 1	132
9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 2	134
10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 3	135
11 แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 4	136
12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 5	137
13 การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	141
14 แสดงข้อมูลกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	146

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิด	10
2	กรอบการตัดสินใจทางจริยธรรม	95
3	ขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย	122

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยเหตุผลที่ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบ สุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) รวมถึงสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชน จำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤตการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอาการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนา เมื่อนั้นที่เงินเป็นตัวตั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอารัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกร่วมกันรับผิดชอบชีวิต ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็น เช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ระบบดังกล่าวจึงไปทำลายวิถีแห่ง การอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จะส่งผลให้มวลมนุษยชนพบทางตันในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมและโลก

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาส่งผลให้สังคมไทยในยุคปัจจุบันจึงควรตระหนัก เห็นความสำคัญในเรื่องของ “จริยธรรม” อย่างมากและรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับประเทศ ประเทศไทยของเรามี ปัญหาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาโดยตลอด ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญจะต้อง ปฏิบัติงานให้ดีให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นไปนอกจากจะเป็นผู้บริหารที่ดีจะเป็นแบบอย่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วยังจะต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดีรวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิดชอบปฏิบัติงานและ บริหารงานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและ

วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศคือ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดย มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งไม่เว้นแต่กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงเรื่องสุขภาพของประชาชนทั้งประเทศ แต่ก็ยังเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพการบริการที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณธรรม จริยธรรมจึงกำหนดมาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 3, 4 และ 5 ที่กำหนดให้ทุกองค์กรในกระทรวงสาธารณสุข พึ่งพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ของบุคลากรสาธารณสุข 5 ข้อ คือ 1) มีคุณธรรมเป็นพื้นฐาน 2) มีความรัก ความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน 3) ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 4) มีความเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ 5) มีการพัฒนาจิตใจสูงขึ้น มีปัญญา มีเหตุผล เห็นแก่ประโยชน์สุข ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งดังนั้นการพัฒนามนุษย์จะต้องคำนึงถึงการสร้างคนให้มีความรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือการสร้างคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้คนไปสร้างคุณธรรมต่อไปดังคำกล่าวของขงจื้อที่ว่า “มนุษย์เป็นผู้สร้างคุณธรรมไม่ใช่คุณธรรมสร้างมนุษย์”

ปัจจุบันจึงเป็นที่ถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ทำให้มีเสียงสะท้อนจากสังคมที่ต้องการได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริไล, 2550) อย่างไรก็ตามในโลกแห่งความเป็นจริงมักจะไม่มีพบคุณสมบัติที่สมบูรณ์ดังกล่าวในผู้บริหารในแต่ละระดับจนถึงระดับสากลและยังพบอีกว่าผู้บริหารในปัจจุบันทั้งที่มาจากการเลือกตั้งรวมทั้งมาจากการแต่งตั้งก็ตีพบว่าส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติที่โดดเด่นด้านความสามารถมาก ดังนั้นผู้บริหารในปัจจุบันจึงมีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม และเกิดเป็นคำถามของสังคมว่า “ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น” ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญ ดังตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการองค์การโดยไม่คำนึงความสัมพันธ์กับทีมงาน การไม่เห็นแก่ความสุขและประโยชน์ที่ควรเอื้อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน แต่คำนึงเพียงประโยชน์ส่วนตนหรือองค์การเพียงด้านวัตถุเพียงด้านเดียว ผลที่ได้มักก็จะเกิดขึ้นในระยะสั้น แต่จะไม่เกิดผลดีต่อตนเอง องค์การและประเทศชาติได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก และข้อค้นพบจากงานวิจัยยังระบุว่า

ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ เช่น ขาดความรู้ และความสนใจใน
ด้านวิชาการ ขาดคุณธรรมและจริยธรรมอีกด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

ปรากฏการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อให้ หน่วยงาน องค์กรและบุคลากรในองค์กร
เช่นเกิดความอึดอัดใจ ไม่สบายใจ ไม่พอใจ เกิดความขัดแย้ง มีแนวโน้มที่จะเกิดการร้องเรียนจาก
การบริหารสถานศึกษาได้ และด้วยเหตุผลการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษานั้นๆ จึงมีความจำเป็นต้องมองหา ค้นหา คุณลักษณะและการแสดงออกของผู้นำทาง
การศึกษาที่มีความเข้าใจศึกษา พยายามค้นคว้าหาแนวทาง กลยุทธ์ต่างๆและพัฒนาตนเองให้เป็น
ผู้นำทุกสถานการณ์ มีเหตุผลทางจริยธรรม และมีภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกล้า
หาญทางจริยธรรมของผู้บริหารน่าจะเป็นทางออกหนึ่งที่สำคัญ เพื่อนำมาบริหารจัดการกับการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้มีความพร้อมที่จะพาองค์กรสู่ความสำเร็จ อันจะช่วยให้การบริหารงานมี
ความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นการเป็นยอดของผู้นำนั้นจึงต้องใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบ
กับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกายใจ
และสติปัญญาที่ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่กว้างไกล สามารถปกครองบริหารจัดการองค์กร
ให้ถึงความสำเร็จ บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง (พระราชญาณวิสิฐ, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และ
เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และ
คุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการศึกษา
ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหา
ในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership)
เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนักดังเช่น
การศึกษาของ Burns (1978) ต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงานของ
Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้น ซึ่งในระยะต่อมากการศึกษาเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีปรากฏดังเช่นงานของ Coles (2002) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
Ethical leadership ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากความแตกต่างของการพัฒนาจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบกับ
คนทุกคนความน่าสนใจในงานของ Coles ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนำเสนอใน
เชิงบรรยายเกี่ยวกับชีวิตและเหตุการณ์ผ่านบทสนทนาที่สะท้อนสาระเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้นำ
ต่อมามีผลงานเขียนของFullan (2003) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (Principal)
ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำในบริบทของ
การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนได้ นอกจากนี้ยังปรากฏงานเขียนของ Pellicer (2003) เรื่อง
Caring enough to lead ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดและความเข้าใจโดยการยกตัวอย่างโมทัศน์ที่สำคัญ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Vital concepts of leadership) และนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงโรงเรียน

โดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการเรียกร้อง ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในโรงเรียนเริ่มปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ไม่เฉพาะแต่ในโลกตะวันตกเท่านั้น แต่ยังปรากฏในเอเชียด้วย Wong (1998) ได้ยกตัวอย่าง Hong Kong Education Department ในการเริ่มต้นการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) ซึ่งมีแบบแผน (Scheme) ที่แสดงคุณลักษณะของภาวะผู้นำว่าควรมีทักษะเชิงเทคนิคและ เชิงการรับรู้ (Technical and cognitive skills) เช่นมีความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge) มีความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กร (Organizational and administrative) มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดีและนำไปสู่ผลสำเร็จมีทักษะในการมอบหมายงานและ แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจปัญหาของวิชาชีพครูและให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน อย่างไรก็ตามแม้ประเด็น ข้างต้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในองค์กรสมัยใหม่แต่ก็มีการโต้แย้งถึงความ เชื่อมั่นในโครงสร้างและการบริหารองค์กรว่าควรใช้ภาวะผู้นำแบบใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรคำนึง ถึงโมทัศน์ของค่านิยมและความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและจริยธรรมระหว่างบุคคลในโมเดลของ ภาวะผู้นำตามประเพณีนิยม (Traditional leadership) ด้วย Wong (1998) ได้ยกตัวอย่างที่สำคัญ ประการหนึ่งว่ามุมมองตามแบบแผนประเพณีนิยมของภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ยังลึกลงในรากฐานที่เน้น ความเป็นเฉพาะตัวไม่เป็นระบบมุมมองดังกล่าวถือว่าผู้นำเป็นผู้สำคัญที่สุดและเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ ดังกล่าวยังคงถูกยึดถือปฏิบัติและยังคงเป็นสิ่งที่ยังเรียกร้องสำหรับผู้นำทางการศึกษาใช้ในการนำ โรงเรียนหรือสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้

ในการบริหารการศึกษาทางการพยาบาลก็เช่นเดียวกันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง อาศัยผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลผู้นำและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาในสถานศึกษาของพยาบาล เป็นบุคลากรทางการพยาบาลที่สำคัญยิ่งในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล จึงมีความจำเป็นต้องมี คุณธรรม จริยธรรมประจำใจเสมอ สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน การสอน การให้บริการพยาบาลภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ ในสิ่งที่ตั้งมั่งงัดต่อตนเอง และผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจและความเข้าใจที่ดีต่อกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อ วิชาชีพพยาบาลเป็นทั้ง กระบวนการและพฤติกรรมที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ อาจกล่าวได้ว่า ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จนั้นนั่นเอง การมีแบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนการสอน และการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา จริยธรรมพยาบาลให้ทำงานได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การปฏิรูประบบบริการ สุขภาพแนวใหม่ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ของผู้นำทีมงาน ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลไปสู่ความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ จึงเป็นการท้าทาย องค์กรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน ให้มีภาวะผู้นำ เพื่อการเผชิญกับ สถานการณ์

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องเช่นกัน นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาลมีเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องแสดงออกถึงจริยธรรมโดยยึดหลักจริยธรรมทางการพยาบาล แนวคิดจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นมาตรฐานความประพฤติที่ถูกต้อง จึงจะสร้างความเชื่อมั่นของสังคมต่อวิชาชีพ พยาบาลทุกคนจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับจริยธรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ ประกอบกับความคาดหวังของสังคมต่อวิชาชีพพยาบาล ทุกยุค ทุกสมัย คาดหวังว่าพยาบาล ต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรมสูง มีความประพฤติดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ จึงเป็นการสนับสนุนได้อย่างชัดเจนว่าการเป็นผู้บริหารการศึกษาพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในอนาคต จะสามารถสร้างพยาบาล ผู้นำ ผู้บริหารทางการพยาบาลและการศึกษาพยาบาลที่มีสมรรถนะในการเผชิญและแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาที่มุ่งค้นหาคำตอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งยังไม่มีผู้ศึกษามากนัก จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ละองค์ประกอบ และแต่ละตัวว่ามีอะไรบ้าง อะไรที่เป็นรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง ให้ความสำคัญ จะต้องตระหนักถึงเรื่องใด ใฝ่ใจ ควบคุมในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรม กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานการณ์นั้นๆได้อย่างมีคุณภาพ และมีความเกี่ยวข้องในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จในยุคนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการศึกษาและรวมถึงสถาบันทางการศึกษาพยาบาลเหล่านี้ต้องมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำจริยธรรมนั้น ย่อมต้องเผชิญกับปัญหาประเด็นปัญหาทางจริยธรรมต่างๆมากมายด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องจากประเด็นดังกล่าวนี้มีความยากลำบากแตกต่างกันไป เพราะมีบริบทและปัจจัยหลายอย่างที่ต้องคำนึงก่อนการตัดสินใจมากมายและอาจซับซ้อน จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมาหลังจากการตัดสินใจอันจะนำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารอาจจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการตัดสินใจที่จะต้องเลือกแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าประเด็นปัญหาเหล่านั้นมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้กับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขกับปัญหานั้นๆ ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไวทางจริยธรรม (Moral sensitivity) การใช้เหตุผลเชิงผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ข้อตกลงทางจริยธรรม (Moral commitment) และการแสดงออกทางจริยธรรม (Moral action) อยู่เสมอ ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม อาจส่งผลให้พบกับความอึดอัดใจที่จะต้องตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง เห็นว่าดีกว่าอีกทางเลือกหนึ่งในเกณฑ์เชิงจริยธรรมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะบางครั้งประเด็นเชิงจริยธรรมไม่ใช่การเลือกระหว่างผิดหรือถูก แต่เป็นเรื่องของอย่างไร้ที่ที่เหมาะสมกว่ากัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเข้าใจ เคยเผชิญหรือมีประสบการณ์ทางการบริหารในการแก้ปัญหาเหล่านี้จะสามารถ

เผชิญและข้ามผ่านปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลที่จะนำไปส่งเสริมและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาอะไรบ้างและเป็นอย่างไร
3. ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง และเผชิญกับปัญหานี้ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและนำมาใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. ทำให้ทราบถึงประเด็นปัญหาจริยธรรม การเผชิญกับปัญหาและนำไปสู่การแก้ไข สนับสนุนในเชิงนโยบาย และมาตรการช่วยเหลือที่เอื้อต่อการในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขสามารถนำผลการวิจัยไปในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารรวมทั้งกำหนดนโยบายมาตรการหรือวางแผนเพื่อสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเป็นไปได้และเหมาะสมตามบริบทและสภาพการณ์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยเน้นการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) ซึ่งขอบเขตเนื้อหาได้บูรณาการแนวคิด คุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎี ตำรา ประเด็นปัญหาทางจริยธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาลดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม หลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ทฤษฎีจริยศาสตร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาล โดยบูรณาการแนวคิดของ จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) สิวลี ศิริไล (2551) Piaget (1960) Kohlberg (1976) Josepson (1992) Fry, Potter และ Perry, Dossey, O'Neil และ Carven (1995) Bower (2000) Cook และ Leathard (2004) Feldheim และ Wang (2004) Northhouse (2007) Fry และ Johnstone (2008)

1.2 ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัย/ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยบูรณาการแนวคิดของอุทัย โส้วมันคง (2552) Burns (1987) Bass และ Avolio (1990) Wong (1998) Burkhart และ Nathaniel (2002) Starrat (2004) Schermerhorn (2005) Northhouse (2007)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1.1 ประชากร เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และคัดกรองได้จำนวนตัวแปร 35 ตัวแปร ในกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดย พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 1: 5-20 (Hair.et al, 1998) แล้วทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 443 คน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key informants) มีคุณสมบัติดังนี้

2.2.1 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน จากสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขวิทยาลัยพยาบาลตามสังกัดเครือข่าย การศึกษาพยาบาล ใน 5 ภาคฯ ละ 1 วิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัยๆ ละ 5-7 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน

2.2.2 การคัดเลือกวิทยาลัยพยาบาลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้ หลักเกณฑ์จากการดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา องค์กรประกอบภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2556

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม หลักจริยธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาลและ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยมีการบูรณาการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลโดย บูรณาการแนวคิดประกอบด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพ(2546) หลักจริยธรรม (Principle of ethical) ของBeauchampและChildress(2001),Burkhart และ Nathaniel (2002) Fry และ Johnstone (2002)ประกอบด้วย การเคารพเอกสิทธิ์ การทำประโยชน์ การไม่ทำอันตราย การบอกความจริง ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม และแนวคิดจริยธรรม ของFry และ Johnstone (2008)ประกอบด้วย การพิทักษ์สิทธิ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และความเอื้ออาทร

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมและ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาล โดยบูรณาการแนวคิดประกอบด้วยทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) ทฤษฎีหน้าที่นิยมของ Kant ซึ่งยึดหลักของหน้าที่และ ความถูกต้อง แนวคิด ทฤษฎีประโยชน์นิยมของ Mill ที่ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและถือเป็น

ประโยชน์สูงสุด ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget(1960) Kohlberg (1976) และ Schermerhorn (2005) ทฤษฎีจริยธรรมของNorthhouse (2003) แนวคิดของจำเริญรัตน์ เจือจันทร์(2548) ของ Josepson (1992) Bower (2000) Cookและ Leathard (2004) Feldheim และ Wang (2004)

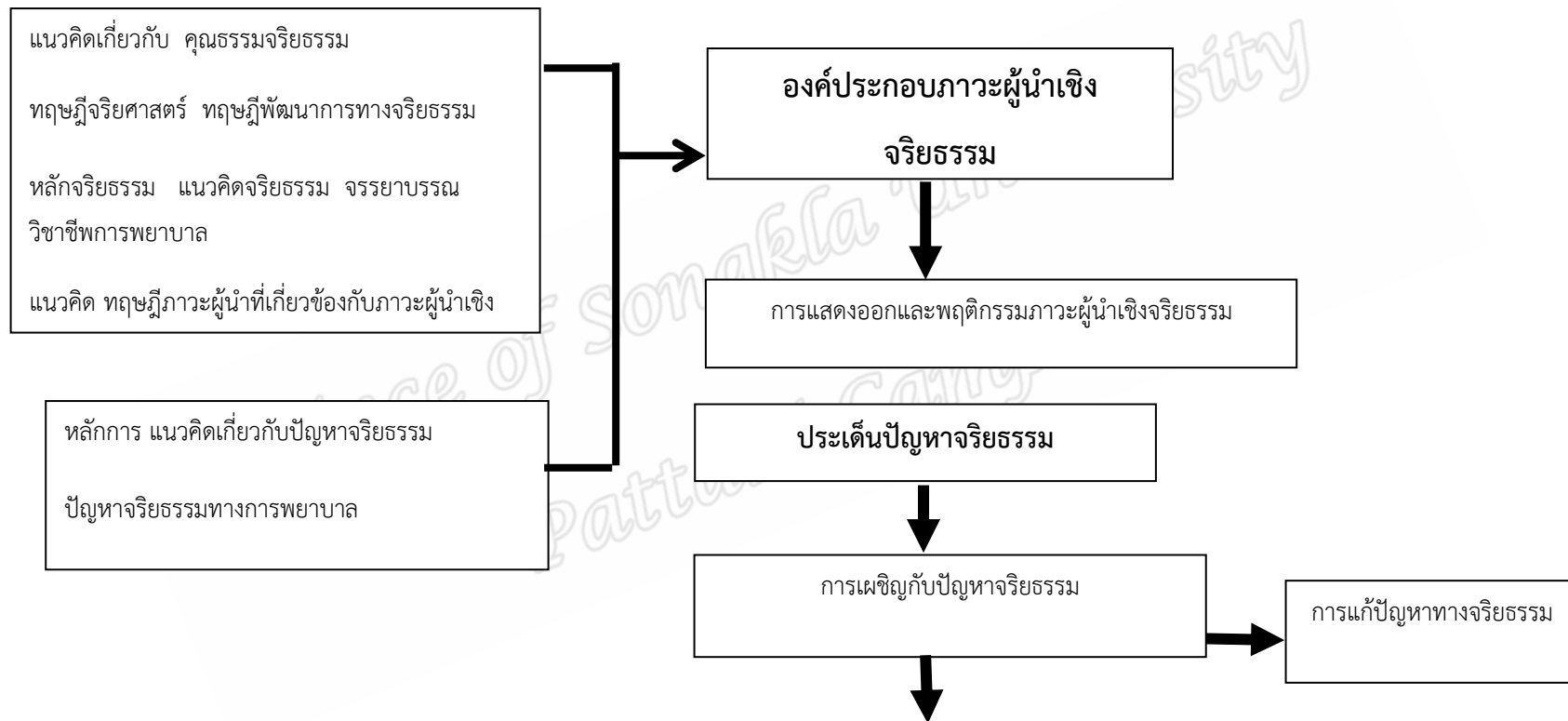
3. ศึกษาแนวคิด และงานวิจัย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยบูรณาการแนวคิด ประกอบด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับคุณลักษณะทฤษฎีผู้นำเปลี่ยนสภาพ หรือปริวรรต (Transformative Leadership) ของBurns (1978) Bass และ Avolio (1985) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (1976) และของHersey และ Blanchard (1977)

4. แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) อุทัย โล้วมันคง (2552) Kohlberg (1981) อ้างถึงใน Shaprio และ Stefkovich, 2001) Burns (1987) Bass และ Avolio (1990) Sergiovanni (1992) Wong (1998), Coles (2002) Starrat (2004), Brown และคณะ (2005) Brown และTrevino (2006) Northhouse (2007) Grace (2009)

5.ศึกษาแนวคิด ความหมายของประเด็นปัญหาจริยธรรม การเผชิญกับปัญหา ความยากลำบากในการเผชิญและความยากลำบากในการแก้ปัญหาจริยธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของสิวลี ศิริไล (2551) Fryและคณะ (1995) Fry และ Johnstone(2008) O' Neil (อ้างใน Deloughry 1995) และVeins (1995)

ซึ่งนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังปรากฏในภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงประจักษ์ของที่มีลักษณะสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน เพื่อป้องกันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การประสานประโยชน์สุข หมายถึง การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงามในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พิตักษิณิธิของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับ หน่วยงาน วิชาชีพและสังคม

การสร้างศรัทธา หมายถึง แสดงออกถึง ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาตนและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในการบริหารงานของหมู่คนและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม หมายถึง แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ตามความดี ตามความต้องการ ตามการกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง ให้ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคล

ของบุคลากร และมีความกล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

การกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ หมายถึงแสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้า ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม การกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการ ปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ

การสรรสร้างพลังให้ทีมงาน หมายถึงแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับบุคลากรในหน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ประเด็นปัญหาในการบริหารสถานศึกษาอันเกิดมาจากความพยายามในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร แต่ยังคงเผชิญกับ ความลำบากใจ อึดอัดใจ ความคลุมเครือหรือซับซ้อน มักทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความไม่สะดวกในการสร้างทางเลือกหรือตัดสินใจหรือแนวทางในการดำเนินการ แก้ไขหรือขจัดเนื่องจากอาจนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความติดขัดและอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อกระบวนการดำเนินงานใดๆตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยอาศัย บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นคนดี มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่าง อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครองและประชาชน ในการจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานทั่วไปด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและบริการวิชาการด้านกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน และหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาล ซึ่งมีจำนวน 29 แห่ง

วิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาค หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคต่างๆของประเทศ จำนวน 5 ภาค คือ วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาลของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขครั้งนี้มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญดังนี้

1.แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

1.1 คุณธรรม

1.1.1 ความหมาย

1.1.2 ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.1.3 ลักษณะสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.2 จริยธรรม

1.2.1 ความหมาย

1.2.2 ความสำคัญของจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับจริยธรรม

1.2.4 ทฤษฎีจริยศาสตร์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.3 จริยธรรมและวิชาชีพการพยาบาล

1.3.1 จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล

1.3.2 แนวคิดจริยธรรมทางการพยาบาล

1.3.3 หลักจริยธรรมทางการพยาบาล

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1. ความหมาย

2.2 ความสำคัญ

2.3 คุณลักษณะสำคัญ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

4. ประเด็นปัญหาจริยธรรม

4.1 ความหมาย

4.2 ลักษณะปัญหาจริยธรรม

4.3 การเผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหาจริยธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล

1.แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

1.1 คุณธรรม

1.1.1 ความหมาย

คุณธรรม (Virtue) เป็นหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ลักษณะความดีงาม โดยมีความสำนึกที่มีในจิตใจของบุคคล สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจเช่นความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จโดยหวังประโยชน์ส่วนตนเป็นคุณธรรมประการหนึ่งคำว่าคุณภาษาบาลีแปลว่าประเภท ชนิดธรรมหมายถึงหลักความจริงหลักการในการปฏิบัติตั้งนั้นอาจอธิบายได้ว่าคุณธรรมคือจริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภทเช่นเมตตากรุณาเสียสละซื่อสัตย์อดทน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้หากผู้ใดประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้ผู้นั้น

1.1.2 ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

คุณธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารก็คือคนที่มีความสามารถ ในหลายด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไปตั้งนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคมและเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการของศาสนาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกันแต่ในหลายกรณีก็อาจมีการปลุกฝังคติธรรมของสังคมโดยไม่ยึดโยงกับศาสนาโดยตรงเช่นชาวอังกฤษซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นชนชาติที่มีจริยธรรมสูงมากประเทศหนึ่งปลุกฝังคติธรรมตั้งแต่เด็กอย่างน้อยที่สุด 7 ประการ เพื่อให้เกิด “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม” ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สูงกว่าความซื่อสัตย์สุจริตคือ การมีสำจะต้องพูดความจริง (Truth) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty) มีความอดกลั้น (Patience) มีความเป็นธรรม (Fair Play) มีการเข้าใจผู้อื่นรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others) และมีความเมตตา (Kindness)

1.1.3 ลักษณะสำคัญของคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

สำหรับคนไทยคุณธรรมส่วนใหญ่จะประยุกต์มาจากพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ผู้บริหารเป็นบุคคลธรรมดาที่มีครอบครัวจึงเป็นฆราวาสที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมให้มีความเป็นปกติสุข ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่นักบริหารต้องสนใจศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของฆราวาสเป็นเบื้องต้นเพื่อบริหารครอบครัวและบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นส่วนตัวองค์การและสังคมโดยรวมดังนี้

ฆราวาสธรรม 4 (Virtues for a good Household life ; Virtues for Lay people) เป็นธรรมสำหรับผู้ครองเรือนประกอบด้วย

1. สัจจะ (Truth and Honesty) คือความจริงซื่อตรงซื่อสัตย์จริงใจพูดจริงทำจริง เน้นการมีศีล

2. ทมะ (Taming and Training Oneself ; Adjustment) คือการฝึกฝนการข่มใจ ฝึกหัดตัดนิสัยปรับตัวแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา - เน้นการมีใช้ ปัญญา

3. ขันติ (Tolerance ; Forbearance) คือความอดทนตั้งหน้าทำการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเข้มแข็งไม่หวั่นไหวมั่นในจุดหมายไม่ทอดทิ้ง - เน้นความเพียร

4. จาคะ (Liberality ; Generosity) คือความเสียสละสละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตัวได้ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว - เน้นการเสียสละ

ธรรมทั้ง 4 นี้ผู้ครองเรือนทุกคนจำเป็นต้องฝึกปฏิบัติให้เป็นนิสัยเพื่อป้องกันตนเองจากการทุจริตคดโกงโดยมีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวไปตามกิเลสตัณหาและมีหิริโอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาปการจะประพฤติปฏิบัติให้ได้ผลบุคคลจะต้องรักษาศีล 5 ให้บริสุทธิ์ และมีการเตือนสติด้วยการทบทวนอย่างสม่ำเสมอจึงจะมีปัญญาความรู้ในการพัฒนาจิตใจของตนเองสู่การเป็นฆราวาสโดยสมบูรณ์

สำหรับผู้บริหารควรต้องมีธรรมะที่สูงกว่าฆราวาสธรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ ในการควบคุมตนเองคือสัปปุริสธรรม (Qualities of a good man ; Virtues of a Gentleman) ซึ่งก็คือธรรมะสำหรับสัตบุรุษหรือผู้สงบระงับหรือธรรมะของผู้ดีประกอบด้วย

1. ฉัมมัญญุตตา (Knowing the law ; Knowing the cause) แปลว่ารู้จัก ธรรมชาติและรู้จักเหตุหมายความว่ารู้หลักตามจริงของธรรมชาติรู้หลักการกฎเกณฑ์แบบแผนหน้าที่ ซึ่งเป็นเหตุให้กระทำการได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย

2. อัตถัญญุตตา (Knowing the meaning ; Knowing the purpose ; Knowing the Consequence) แปลว่ารู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลหมายความว่ารู้ความหมายและความมุ่งหมายและรู้ผลที่ประสงค์ของกิจที่กระทำ

3. อัตตัญญุตตา (Knowing oneself) แปลว่ารู้จักตนหมายความว่ารู้ฐานะภาวะ เพศกำลังความรู้ความถนัดความสามารถและคุณธรรมของตนตามจริงเพื่อประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสม และให้เกิดผลดี

4. มัตตัญญุตตา (Moderation ; Knowing how to be temperate) แปลว่ารู้จัก ประมาณหมายความว่ารู้จักความพอเหมาะพอดี

5. กาลัญญุตตา (Knowing the proper time ; Knowing how to choose and keep time) แปลว่ารู้จักกาลหมายความว่ารู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร

6. ปริสัญญุตตา (Knowing the assembly ; Knowing the society) แปลว่า รู้จักชุมชนหมายความว่ารู้จักถิ่นรู้จักมารยาทระเบียบวินัยขนบธรรมเนียมประเพณีและข้อควรปฏิบัติ ต่างๆ เพื่อปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

7. บุคคลลัญญาตา (Knowing the individual ; Knowing the different individuals) แปลว่ารู้จักบุคคลหมายความว่ารู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยอาศัยความสามารถและคุณธรรมเพื่อปฏิบัติต่อผู้นั้นโดยถูกต้องธรรมะชุดนี้สามารถท่องจำได้ง่ายๆ ว่ารู้จักเหตุรู้จักผลรู้จักตนรู้จักประมาณรู้จักกาลรู้จักบริษักรู้จักบุคคลซึ่งเมื่อมีความรู้ถูกต้องในสิ่งเหล่านี้แล้วไม่มีทางที่จะทำอะไรผิดหรือล้มเหลวมีแต่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ตนเองและผู้อื่น

Richard Draft ปรมาจารย์ที่มีชื่อเสียงแห่ง Owen School of Business ของมหาวิทยาลัยแวนเดอร์บิวท์ได้ให้ทัศนะว่าการบริหารองค์การสมัยใหม่ผู้บริหารที่ดีควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการให้อำนาจผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การร่วมกันพยายามพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำจนสามารถทำงานแทนได้นี่คือคุณธรรมที่นักบริหารที่ดีควรมี Draft ได้นำเสนอคุณธรรม 8 ประการที่นักบริหารควรมี (Draft, 2001 : 212 - 215) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ

2. การยอมรับและเห็นคุณค่าของลูกน้อง
3. กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
4. สร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว
6. รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนการตัดสินใจ
7. สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้น่าศรัทธาน่าเชื่อถือ
8. ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

พระธีรธรรมาภรณ์ (2541) ได้นำเสนอคุณธรรมของผู้บริหารไว้ 4 ประการ เรียกว่าพละ 4 ประการของผู้บริหารพละหรือพลังทั้ง 4 ประการประกอบด้วย

1. ปัญญาพละคือกำลังความรู้ความฉลาดนักบริหารที่ดีต้องมีความรู้อย่างน้อย 3 เรื่องคือรู้ตน (รู้ความเด่นความด้อยของตนเอง) รู้คน (ความเข้าใจในจริตของคนซึ่งมีอยู่ 6 แบบ คือราคะจริตโทสะจริตโมหะจริตสัทธาจริตพุทธิจริตและวิตกจริตเพื่อให้สามารถใช้คนได้ถูกที่ถูกต้อง) และรู้งาน (รู้เท่าคือรู้ขั้นตอนของงานและรู้ทันคือรู้ทันสถานการณ์) การที่จะมีปัญญาพละได้บุคคลจะต้องฟังให้มากอ่านให้มากรู้ตามความเป็นจริงปราศจากอคติ 4 คือชอบชังหลงและกลัวและจะต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาว่าถูกต้องควรเชื่อหรือไม่การคิดแบบนี้ต้องเป็นการคิดอย่างถูกวิธีคิดอย่างเป็นระเบียบคิดอย่างมีเหตุผลและคิดให้เร้ากุศลเป็นการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมีคือมีความรอบรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การลงมือทำจริง ๆ จะได้สามารถนำ

ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ไม่ใช่ได้แต่คิดและไม่เป็นพวก Dreamer คือคนขายฝันผู้บริหารแบบนี้มักจะนำพองค์การและประเทศชาติเข้ารกเข้าพงหลงทางกว่าจะรู้ตัวองค์กรและประเทศก็ล่มสลาย

2. วิริพละคือกำลังความขยันผู้บริหารที่มีคุณธรรมต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็งสามารถเผชิญสถานการณ์ยากลำบากด้วยความไม่ย่อท้อมีความกล้าหาญนักบริหารที่ดีต้องมีความกล้าได้กล้าเสียผู้บริหารที่ดีต้องกล้ารับผิดชอบกล้าที่เผชิญหน้าปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อมีคติประจำใจว่า “อุปสรรค必有报มีบเกิด”

3. อนามัยขพละคือกำลังการทำงานที่มีแต่ความสุจริตผู้บริหารที่ดีต้องปลอดจากอบายมุขทั้ง 6 คือปลอดจากการดื่มสุราเป็นอาจิน ปลอดจากการเที่ยวยามวิกาล ปลอดจากการชอบเที่ยวดูการละเล่น ปลอดจากการคบคนชั่ว ปลอดจากการเล่นไพ่เล่นม้าก็ฬาบัตร ปลอดจากความเกียจคร้านผู้บริหารที่ดีควรใช้มรรค 8 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตมีสัมมาทิฐีสัมมาสังกัปปสัมมาอาชีโวสัมมาวาจาโมสัมมาสมาธิสัมมาสมาธิเป็นต้น

4. สังคหพละคือกำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณธรรมที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารถ้าผู้บริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนทำงานให้ผู้บริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานได้ต้องอาศัยการให้การพูดคุยคำที่ไพเราะอ่อนหวานการทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและการวางตัวสม่ำเสมอพอดีไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงานการที่นักบริหารจะสามารถแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ได้นักบริหารจะต้องมีเมตตากรุณาเมตตาและอุเบกขาเป็นที่ตั้งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจึงจะยั่งยืนและนำมาซึ่งศรัทธาและความเคารพเชื่อถือ

1.2 จริยธรรม

1.2.1 ความหมาย

จริยธรรม คำว่า “Ethic” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Ethos”

หมายถึง วัฒนธรรม (Custom) การประพฤติปฏิบัติ (Conduct) และคุณลักษณะ (Character) จริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตนหรือสังคมที่ปรากฏ ดังนั้นทฤษฎีจริยธรรม จึงเป็นระบบของกฎระเบียบหรือหลักการที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ “ถูกหรือผิด (Right or Wrong)” “ดีหรือเลว (Good or Bad)” ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นพื้นฐานของความมีคุณธรรมของมนุษย์ (Northouse, 2007 : 302)

จริยธรรมอาจทำให้เกิดความสับสนได้ เมื่อมีการใช้หลายคำที่ ใกล้เคียงกัน คือ “ค่านิยม” (Values) “จริยธรรม” (Ethics) และ “คุณธรรม” (Morals) ซึ่งแท้จริงแล้วแต่ละคำมีความหมายที่สอดคล้อง เชื่อมโยง และแตกต่างกันเล็กน้อย (Walker, 1993 : 13-14) ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อหลัก หรือแนวทางและจูงใจให้เกิดทัศนคติและการกระทำ (Motivate)

2. คุณธรรม (Morals) เป็นความเชื่อเฉพาะตนเองว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด จึงเป็นการประเมินส่วนบุคคลของค่านิยม และการกระทำที่เป็นระบบภายในตัวตน (Inner Compass)

3. จริยธรรม (Ethics) เป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน(Foundation) ที่ชี้แนะว่าบุคคล จะปฏิบัติอย่างไรบนพื้นฐานความเชื่อเฉพาะตน หลักการเบื้องต้นที่ถูกต้อง จริยธรรมจะเป็น ความสามารถในการแยกแยะความถูก ออกจากความผิด และสัญญาว่าจะทำใน สิ่งที่ต้องการ

คำว่า Ethics ในภาษาอังกฤษจึงมี 2 ความหมายความหมายแรกคือ จริยธรรม (Ethics) หมายถึงประมวลกฎหมายที่กลุ่มชนหรือสังคมหนึ่งๆ ยอมรับเป็นแนวควบคุมความประพฤติ เพื่อแยกแยะให้เห็นว่าอะไรควรหรือไปกันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม Ethics ที่ใช้ใน ความหมายนี้เป็นอันเดียวกับจริยธรรมเช่น Medical ethics (จริยธรรมทางการแพทย์) ซึ่งตรงกับ ความหมายของ Medical ethics ในภาษาอังกฤษว่า The rules or principles governing the professional conduct of medical practitioners ความหมายที่สองของ Ethics เป็นความหมาย ที่ใช้ในภาษานักปรัชญาและ Ethics ในความหมายนี้แปลเป็นไทยว่าจริยศาสตร์พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายจริยศาสตร์ว่าเป็นปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยความ ประพฤติและการครองชีวิตว่าอะไรดีอะไรชั่วอะไรถูกอะไรผิดหรืออะไรควรอะไรไม่ควรคำว่าจริยธรรม อาจมีผู้รู้ให้คำอธิบายแตกต่างกันออกไปตามสาขาวิชาแต่โดยสรุปแล้วจริยธรรมก็คือกฎเกณฑ์ ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เองได้แก่ความเป็นผู้มีปัญญาและเหตุผล หรือปรัชญาอันทำให้มนุษย์มีมโนธรรมและรู้จักไตร่ตรองแยกแยะความดี - ความชั่ว, ถูก - ผิด, ควร - ไม่ควรเป็นการควบคุมตัวเองและเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่มหรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นจริยธรรมจึงอาจอธิบายได้ 2 ความหมาย คือความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและ สังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพและการรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำ

จริยศาสตร์ (Ethics) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความดีหรือความประพฤติหรือระบบ วิชาที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม และควรแก่การประพฤติเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีคุณค่าในการศึกษามาตรการความประพฤติ และการตัดสินใจทางศีลธรรมต่างๆ ไป คือ หลักข้อปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิต ปรัชญาจริยธรรม และจริยธรรมนอกจากนี้จริยศาสตร์เป็นศาสตร์ สาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาที่ศึกษาถึงพฤติกรรมและการกระทำของมนุษย์ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ซึ่งสอดคล้องกับ Brown (1990 : 2) ที่ว่าของจริยศาสตร์ “เป็นกระบวนการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ” เขายืนยันว่าเป็นกระบวนการที่เหมาะสมกับบุคคลที่จะประเมินว่าสิ่งใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ผลสะท้อนกลับในแต่ละประเด็นเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและการรับรู้เกิดขึ้น และ Hiller (1986:8) ได้ให้กล่าวถึงจริยศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ค้นพบเหตุผลที่ดีซึ่งคุณค่าหลักการ และแนวทางที่ใช้ใน การตัดสินใจในองค์กร จริยศาสตร์สามารถที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการรักษา ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ไม่ลำเอียงมีคุณค่าและสามารถสร้างอำนาจให้เกิดขึ้นในตนเองได้โดยใช้เหตุผล เป็นพื้นฐานศึกษาถึงเกณฑ์ตัดสินจริยธรรมและจุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์องค์กรทางสุขภาพได้

ประยุกต์หลักจริยธรรมมาใช้ในการตัดสินใจตัวอย่างเช่นการเซ็นใบยินยอมรับการรักษาใบยินยอมให้ทำการทดลองตลอดจนประเด็นการเสียชีวิต

สรุป จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา + เหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร

นอกจากนี้ ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับคำว่าจริยธรรม ซึ่งบางกรณีอาจก่อให้เกิดความสับสน มีการนำไปใช้ในความหมายที่แตกต่างกัน และไม่ตรงกับ ความหมายที่แท้จริง

จรรยา (Etiquette) หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่คณะ เช่น จรรยาครู จรรยาตำรวจ ฯลฯ

มารยาท (Manner) หมายถึง กิริยา วาจา ที่สังคมกำหนดไว้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มแต่ละท้องถิ่นซึ่งมีแตกต่างกันไป

ความดี เป็นการกระทำ ตามที่สังคมให้คุณค่าว่าเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ความถูกต้อง เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด เช่น ความถูกต้องตามกฎหมายความถูกต้องตามหลักจริยธรรม ความถูกต้องตามหลักศีลธรรม

กฎหมาย เป็นข้อกำหนดในสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรรทำ ในสังคม และมีบทลงโทษหากมีการกระทำผิดตามที่กำหนดไว้

ศาสนา เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และคล้ายคลึงกับจริยศาสตร์ กล่าวคือศาสนาทุกศาสนาย่อมกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์เฉกเช่นเดียวกับ "จริยศาสตร์" แต่อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างกันอยู่ตรงที่ ศาสนาทุกศาสนาจะมีคำ ตอบเป็นสากลและชัดเจนว่า จุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์คืออะไร ยกตัวอย่างเช่น ศาสนาคริสต์ กล่าวถึง พระเจ้า คือจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตคริสตศาสนิกชน ซึ่งลักษณะคำสอนของศาสนาคริสต์มีลักษณะเป็นคำสั่งของพระเจ้า และเป็นกฎหมายนิรันดร์ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ที่กล่าวถึงการกระทำ อันเป็นข้อห้ามและการกระทำ ที่คริสต์ศาสนิกชนพึงปฏิบัติ พิจารณาได้จากบัญญัติสิบประการ (Ten Commandment) อาจกล่าวได้ว่า "ศาสนา" เป็นเรื่องของการสอนให้คนกระทำ ความดี และห้ามปรามมิให้คนประพฤติชั่ว ในขณะที่ "จริยศาสตร์" ไม่ใช่การสอนที่ตายตัวว่าจะไรดีชั่ว ถูกผิด แต่เป็นเพียงการเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์หลักความประพฤติ ให้หลักการโต้แย้งและแสดงเหตุผลอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องการกระทำ ของมนุษย์ในเชิงของปรัชญา ดังนั้นศาสนา จึงตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อและความศรัทธาเป็นองค์ประกอบ อีกทั้งมีคำสอนจากศาสดาที่แน่นอนตายตัว ซึ่งศาสนิกชนต้องมีความเชื่อและปฏิบัติตามได้ แต่ "จริยศาสตร์" ซึ่งเป็นเรื่องของการโต้แย้งและแสดงเหตุผล (Argument / Reasoning) ดังนั้น คำ ตอบที่ได้นั้นจึงไม่ตายตัวหรือเป็นมาตรฐานแน่นอน หากแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

มโนธรรม (Conscience) เป็นความสำนึกในมาตรฐานของความประพฤติที่ดีที่เกิดแก่จิตสำนึกอันประกอบด้วยคุณธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรู้สึกว่าจะอะไรควรทำไม่ควรทำ นักจริยศาสตร์เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีมโนธรรม เนื่องจากบางขณะเราจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งในใจระหว่างความรู้สึกต้องการสิ่งหนึ่ง และรู้ว่าควรทำอีกสิ่งหนึ่ง

ศีลธรรม (Moralis) เป็นประมวลกฎเกณฑ์ของความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ได้แก่ สิ่งที่ดีเว้น และสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ และศีลธรรมยังเป็นศัพท์พระพุทธศาสนา หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ หรือ ธรรมในระดับศีลคำ ว่าศีลธรรมถ้าพิจารณาจากรากศัพท์ภาษาละติน Moralis หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีสำหรับบุคคลพึงปฏิบัติ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การจัดการปกครอง การบริหารกิจการบ้านเมือง การควบคุมดูแลกิจการ การกำกับดูแลที่ดี อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Process) และระบบ (System) ซึ่งองค์การหรือสังคมได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ (Operate) ปกครองด้วยคุณความดี ซื่อตรงต่อกัน มั่นคงในสัญญาที่มีต่อกันซึ่งจะครอบคลุมประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน นิติธรรม ความโปร่งใสการตอบสนองการแสวงหาฉันทามติ ความถูกต้อง ความเสมอภาค ยุติธรรม เทียงธรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ภาวะรับผิดชอบ

1.2.2 ความสำคัญของจริยธรรมธรรมสำหรับผู้บริหาร

จากความหมายของจริยธรรมจึงแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมมีความสำคัญเป็นกฎเกณฑ์ ระบบของการแสดงออกซึ่งความดีงาม โดยมีคุณธรรมในจิตใจเป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้สรุปนิยามไว้ว่าจริยธรรมคือแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าพึงประสงค์โดยทั่วไปจริยธรรมมักอิงอยู่กับศาสนาทั้งนี้เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคมแต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าจริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียวแท้ที่จริงจริยธรรมยังหยั่งรากอยู่บนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและโดยนัยนี้บางท่านเรียกหลักแห่งความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่าศีลธรรมและเรียกหลักแห่งความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่งอื่นว่าจริยธรรม

บุคคลต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญของการเกิดจริยธรรมมีดังนี้ จริยธรรมเกิดมาจาก 3 กรณีคือความกลัวถูกลงโทษกฎหมาย ความอยากดี คือใฝ่ดีและความมีปัญญาจริงจัง เรื่องนั้นอย่างถูกต้องดังนั้นจริยธรรมจึงมีระดับ ต่ำสุด สูงขึ้น สูงสุดและนั่นคือจริยธรรมสามารถสอนและจริยธรรมพัฒนาได้ นอกจากนี้ควรศึกษาถึงสิ่งต่อไปนี้

จิตสำนึกกับจริยธรรม

ประเด็นจริยธรรมยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “จิตสำนึก” (Conscious) ของผู้บริหาร เช่น การรู้สึกผิด การละอาย การไม่สบายใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำ เช่น วันนี้ชะลอเรื่อง

การพิจารณาโครงการใหม่ของผู้ที่ไมใช่พวกเขาไว้ ให้ลูกน้องผู้นั้นกังวลใจไปสักระยะ งวดนี้ขอเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้องคนสนิท ให้คนที่มีความสามารถออกไปก่อน ทางการให้กับธุรกิจที่เป็นเครือข่าย หรือตนเองมีผลประโยชน์ร่วมและรับพรรคพวกตนเองเข้ามาทำงานหวังให้เป็นฐานสนับสนุนตนเองในการครองอำนาจเป็นต้น การกระทำเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง หากกระทำไปแล้วยังไม่รู้สึกผิด ไม่ละอาย เป็นปัญหาของจิตสำนึก หากวัฒนธรรมองค์กรใดกำหนดให้สิ่งเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ปกติ องค์กรนั้นกำลังเผชิญวิกฤติวัฒนธรรมและนำไปสู่ยุคเสื่อม ต้องเผชิญปัญหาความแตกแยก ความไม่เป็นมิตร และการล่มสลาย การพัฒนาแก้ไขในทางที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน จริยธรรมในการบริหารงานจึงเป็นเรื่องของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นไปตามหลักแห่งความดี หลักคุณธรรม ศีลธรรม ความมีสำนึก และการให้ความสำคัญต่อสาธารณะผลของการมีจริยธรรมจะนำไปสู่ความรักใคร่ สามัคคี นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นมิตร

พฤติกรรมไร้จริยธรรม

เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของจริยธรรม การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการมีจริยธรรม กับพฤติกรรมไร้จริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร อาจพิจารณาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการมีจริยธรรม กับพฤติกรรมไร้จริยธรรม

พฤติกรรมการมีจริยธรรม	พฤติกรรมไร้จริยธรรม
- ผูกพันต่อการให้บริการ	- ไม่ผูกพันต่อการให้บริการ
- มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	- ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ	- หลีกเลียง กฎ ข้อบังคับ
- ไม่ทำผิดกฎหมาย	- หลีกเลียงกฎหมาย
- นับถือและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	- ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- คำนึงถึงความยุติธรรมในสังคม	- ไม่สนใจความยุติธรรมในสังคม
- ให้ความสำคัญต่อเสียงของประชาชน	- ไม่สนใจเสียงของประชาชน
- โปร่งใส ซื่อสัตย์	- ไม่ซื่อสัตย์คดโกง
- ผูกพันต่อการจัดการที่ดี	- ไม่ผูกพันต่อการจัดการที่ดี
- รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ทำลงไป	- ไม่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ทำลงไป
- รักษาศรัทธาของมหาชน	- ไม่รักษาศรัทธาของมหาชน
- สนับสนุนประโยชน์ส่วนรวม	- สนใจแต่ประโยชน์ตนเองและพวกพ้อง

จากตารางที่ 1 ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สะท้อนการแสดงออกทางจริยธรรมถ้าปล่อยให้ มีพฤติกรรมไร้จริยธรรมมากขึ้นของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานจะส่งผลให้องค์กรพบปัญหาในการบริหารงาน แต่ในทางกลับกันถ้าได้ส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการมีจริยธรรมในหน่วยงานจะส่งผลให้ที่ พยายามไปสู่ความสำเร็จได้

ผลของจริยธรรมต่อการบริหารงานการครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐย่อมเป็นการสร้างศรัทธาต่อประชาชนและนำมาซึ่งการสนับสนุน การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ กล่าวได้ว่า ความศรัทธาเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการมี “จริยธรรม” ศรัทธาทำให้เกิดการยอมรับเกิดความร่วมมือ เกิดความสมัครใจ เมื่อประกอบกับวิธีการบริหารงานที่ ถูกต้องตามหลักการที่ดี ผลของการบริหารงานย่อมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเป็นไปอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจึงถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินการอย่างมีจริยธรรมหรือไม่มีจริยธรรม เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงมีโอกาสมากกว่าคน อื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร คุณค่าและเหตุผลทางด้านจริยธรรม ของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กรยึดถือ ปฏิบัติตาม โดยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่มีศีลธรรม ในเรื่องของความมีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร เพราะคุณสมบัติของผู้นำที่เน้นด้านจริยธรรม ทำให้มีผู้ดำเนินตามในองค์กรด้วย ซึ่งการมีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้สามารถ ตัดสินใจทางด้านจริยธรรมในที่ทำงานได้ง่ายขึ้น (อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง, 2546 : 113) ถ้าหากผู้นำและ องค์กรธุรกิจใดปราศจากจริยธรรม ผู้นำระดับสูงจะพบว่าองค์กรของตนเต็มไปด้วยปัญหาและมี แนวโน้มที่จะต้องประสบความหายนะในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์กรธุรกิจใดอุดมด้วยจริยธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับความเชื่อถือ ได้รับโอกาส มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน มีอนาคตไกล สรุปลงได้ว่า จริยธรรม คือ วิถีทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ องค์กรที่ดี ที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีจริยธรรม คุณความดี จากมุมมองของสังคมประเทศชาติและ สังคมโลก (นิตย สัมมาพันธ์, 2546 : 63 - 64)

แต่ด้วยเนื่องจากผู้นำแต่ละคนมีระดับของจริยธรรมต่างกัน มีมุมมองทางจริยธรรม แตกต่างกัน ซึ่งSchermerhorn (2005 : 60-61) ได้จำแนกมุมมองทางจริยธรรมออกเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองแบบถือประโยชน์เป็นสำคัญ เป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คำนึงถึง การนำสิ่งที่ดีมาให้กับบุคคลในระดับมากที่สุด
2. มุมมองแบบปัจเจกบุคคล จะขึ้นกับความเชื่อส่วนตัว คำนึงถึงความก้าวหน้าใน ระยะยาวของผลประโยชน์ส่วนตน และพยายามทำทุกวิถีทางให้ได้ผลประโยชน์นั้น
3. มุมมองแบบสิทธิทางศีลธรรมจะมีพฤติกรรมที่จะเคารพและปกป้องสิทธิพื้นฐาน ของบุคคล

4. มุมมองแบบยูติธรรม เป็นพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีจริยธรรม ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกันและยูติธรรมตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

ดังนั้นหากผู้นำมีมุมมองทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พฤติกรรมของผู้นำแตกต่างกันด้วยปัจจุบันจะเน้นกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง จากปัจจัยภายนอก มากกว่าการเน้นความถูกต้องจากปัจจัยภายใน การมีคุณธรรม จริยธรรม ความละเอียดรอบคอบ ประพฤติตนในสิ่งที่ดีงาม สังคมจึงจำเป็นต้องสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อส่งผลให้องค์การมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข สงบและงานสำเร็จ

1.2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

จากความหมาย ความสำคัญของจริยธรรมนั้นยังพบว่ามีแนวคิดเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ที่ควรทำความเข้าใจมีดังนี้

จริยธรรมมี 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความรอบคอบ (Prudence) และ ความดี (Virtue) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความรอบคอบ (Prudence) เป็นการทำให้ดี เพราะสิ่งนั้นควรค่าแก่การทำ (Do Something Right Because it is the Smart Thing to Do)

2. ความดี (Virtue) เป็นการทำให้ดีเพราะสิ่งนั้นเป็น สิ่งที่ดีควรทำ (Do Something Right Because it is the Good Thing to Do)

ลักษณะของจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

1. จริยธรรมธรรมชาติเป็นการกระทำละเว้นชั่วโดยธรรมชาติต่อตนเอง เช่น การดื่มเหล้าเป็นสิ่งไม่ดี

2. จริยธรรมบังคับเป็นการทำดีละเว้นชั่วเพราะถูกบังคับให้ทำ อาจเป็นการบังคับจากกฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบประเพณี เช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร

3. จริยธรรมเจตนา (จริยธรรมสูงสุด) เป็นการกระทำดีละเว้นชั่ว อันเกิดจากเจตนาที่ตั้งใจจะกระทำหรือไม่กระทำ โดยผู้กระทำคิดได้เองว่าควรทำหรือไม่ ไม่ได้ถูกบังคับ

การเข้าใจแนวคิดจริยศาสตร์ในเบื้องต้นแล้วนั้นบุคคลยังต้องมีความเข้าใจในลักษณะของการศึกษาและวิธีในการศึกษาจริยศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ พิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลเป็นพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและการวิพากษ์ออกความคิดเห็นไม่อาจหาข้อสรุปที่ยุติได้ อย่างแน่นอนที่เป็นหลักสากล เป็นการเสนอความคิดเห็นและข้อโต้แย้งจากทรรศนะต่างๆ กัน ของนักจริยศาสตร์จึงต้องพิจารณาเลือกและนำมาประยุกต์ใช้ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและองค์ประกอบอื่นๆ และรู้จักและเข้าใจแนวทางชีวิตการกระทำของอื่นที่แตกต่างจากตน มองโลกทัศน์กว้างในการพิจารณาการกระทำ ของมนุษย์ จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ขอบเขต โครงสร้าง จริยธรรมอีกด้วย

ขอบเขตของจริยศาสตร์ เป็นการศึกษาจริยศาสตร์อันเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมมนุษย์หรือการกระทำของมนุษย์นั้น สามารถพิจารณาตามขอบเขตของจริยศาสตร์ที่พยายามศึกษาหาคำตอบอยู่ 3 ประเด็น คือ

1. คุณค่าการกระทำของมนุษย์ (The analysis of conduct such as ought, should duty, moral, rules, right, wrong, obligation, responsibility, etc....) คือ

- การศึกษาว่าคุณค่ามาจากไหนและมีความสำคัญอย่างไร
- คุณค่าการกระทำ, ความประพฤติ, พฤติกรรมของมนุษย์ที่ดีชั่ว ถูกผิด

ควรไม่ควรเป็นแบบใด

- ดีชั่ว ถูกหรือผิดคืออะไร สามารถนิยามได้หรือไม่ ถ้านิยามได้จะนิยามว่าอย่างไร

- ความดี ความชั่วมีอยู่จริง หรือเป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น

เพื่อ 5 การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

- และถ้าหากความดีชั่ว ถูกผิดมีอยู่จริงแล้วมีลักษณะเป็นอย่างไร

2. เกณฑ์การตัดสินคุณค่าการกระทำของมนุษย์ (The inquiry into the nature of morality or moral acts.) เป็นการศึกษาหลักหรือมาตรการที่ใช้ตัดสินพฤติกรรม หรือการกระทำอย่างหนึ่งว่าดี ชั่ว ถูกผิด อีกนัยหนึ่งคือเป็นการศึกษาว่า เมื่อคนๆหนึ่งกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว จะใช้หลักหรือมาตรการอะไรมาตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิดและมีเหตุผลอย่างไรที่ใช้หลักหรือมาตรการนั้นมาตัดสิน อีกทั้งมนุษย์นำสิ่งใดมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความถูกผิด หากมิได้เอาความรู้สึกส่วนตัว กฎหมาย จารีต ประเพณีหรือความเชื่อมาตัดสิน แล้วมีเหตุผลอะไรมาเป็นมาตรฐานรองรับในการตัดสินใจในเรื่องนั้น ว่าดีชั่ว ถูกผิด และมีเกณฑ์ตัดสินคุณค่าที่แน่นอนตายตัวหรือไม่

3. อุดมคติหรือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (The search for the morality good life) คือ การศึกษาว่าชีวิตมนุษย์เกิดมาเพื่ออะไร ชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่ประเสริฐที่มนุษย์ควรแสวงหาควรเป็นชีวิตแบบใด มนุษย์ควรใช้ชีวิตอย่างไรจึงคุ้มค่าของการเกิดมาเป็นมนุษย์ อะไรคือความดีสูงสุดที่มนุษย์ควรประพฤติปฏิบัติ หรืออุดมคติอันสูงสุดของมนุษย์ควรเป็นเช่นไร และมนุษย์ควรจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะบรรลุถึงอุดมการณ์นั้นได้

โครงสร้างของจริยธรรม

กองวิจัยการศึกษา (2524) อธิบายว่า จริยธรรม ประกอบด้วยโครงสร้างที่มีลำดับมาจากความรู้ที่ตนคติ เหตุผล และพฤติกรรม กล่าวคือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ไว้ในสังคมของคนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ การกระทำชนิดใดเลวควร

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าคนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคล ส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมของคนในสังคมนั้น ฉะนั้น ทศนคติเชิงจริยธรรมจึงมีคุณสมบัติที่สำคัญ ใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคล ใช้เหตุผลในการเลือกที่จะทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่ว่านี้ แสดงให้เห็นถึงแรง จูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคม ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบ และสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรมที่สำคัญและนิยมกล่าวถึงในปัจจุบันพอจะสรุปได้ว่ามีแนวคิดหลักอยู่ 4 แนวทางคือ

1.2.3.1 แนวคิดที่ยึดหลักคุณธรรมหรือคุณงามความดี (virtue) ผู้ที่เผยแพร่แนวคิดนี้ให้แพร่หลายคืออริสโตเติล (Aristotle) ปราชญ์เอกชาวกรีกซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วง 384-322 ปีก่อนคริสตกาลอริสโตเติลรับแนวคิดมาจากอาจารย์คือเพลโต (Plato) ซึ่งเป็นศิษย์ของ โซเครตีส (Socrates) อริสโตเติลได้พัฒนาแนวคิดทางจริยธรรมที่เรียกว่า Practical wisdom โดยเน้นที่การใช้ปัญญาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในสมัยกรีกโบราณมีผู้ถือแนวความคิดที่ถือว่าความพึงพอใจ (Pleasure) เป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์แนวความคิดนี้เรียกว่า “สุขนิยม” (Hedonism) และผู้ที่ปฏิบัติแนวทางนี้เรียกว่า Hedonist อริสโตเติลอธิบายว่ามนุษย์ย่อมใฝ่หาความสุขในชีวิตความสุข (Happiness) ย่อมได้มาจากความพึงพอใจแต่อริสโตเติลย้ำว่าความพึงพอใจจะต้องเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติตนอย่างดีเลิศโดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของตน การประพฤติอย่างดีเลิศนั้นประกอบด้วยการใช้สติปัญญาคิดหาเหตุผลอย่างดีเลิศและการเลือกประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรม (Virtue) อย่างดีเลิศซึ่งทั้งสองประการจะนำความสุขที่แท้จริงมาสู่ผู้ปฏิบัติ อริสโตเติลแสดงให้เห็นว่าความต้องการ (Want) แตกต่างจากความจำเป็น (need) อย่างเช่นถ้ากล่าวว่า “มนุษย์ทุกคนต้องการอาหาร” หมายถึงอาหารจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนแต่ถ้ากล่าวว่า “เขาต้องการจะร่ำรวยเป็นเศรษฐี” ในกรณีนี้ ความร่ำรวยไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเป็นความต้องการที่นอกเหนือไปจากความจำเป็นพื้นฐานซึ่งอาจนำผลเสียมาสู่มนุษย์ในภายหลังอริสโตเติลกล่าวว่าความจำเป็นพื้นฐาน (Basic need) เป็นสิ่งที่มีโดยธรรมชาติและติดอยู่ในตัวของมันเองจึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมแต่ความต้องการนอกเหนือจากนั้นมักเป็นสิ่งที่ถูกปรุงแต่งขึ้นมาและก่อให้เกิดคำถามทางจริยธรรมตามมาได้อริสโตเติลกล่าวว่ามนุษย์ทุกคนจะต้องเลือกเองว่าจะทำอะไรซึ่งดีสำหรับตนเองและในขณะเดียวกันก็ดีสำหรับ

ผู้อื่นด้วยในการเลือกต้องใช้หลักของคุณธรรมมากกว่าที่เลือกตามความพอใจของตนเองคุณธรรมสามประการที่อริสโตเติลเน้นได้แก่ประการแรกคือ Temperance (การรู้จักควบคุมตน, การข่มใจ, การรู้จักพอ), ประการที่สองคือ Courage (ความกล้าหาญ) ซึ่งอริสโตเติลชี้ให้เห็นว่าต่างจากความบ้าบิ่น (Foolhardiness) ความกล้าหาญคือการเลือกตัดสินใจด้วยเหตุผลถึงแม้จะตระหนักถึงอันตรายที่อยู่ข้างหน้าผู้ที่มีความกล้าหาญไม่ใช่ผู้ที่ปราศจากความกลัวแต่เลือกกระทำด้วยความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่กระทำคือความถูกต้องไม่ใช่กล้าบ้าบิ่นขาดการไตร่ตรองด้วยปัญญาคุณธรรม ประการที่สามที่อริสโตเติลเน้นคือ Justice (ความยุติธรรม) นั่นคือมนุษย์ทุกคนควรปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันเหมือนที่อยากให้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง ยังมีคุณธรรม (Virtue) อีกหลายประการซึ่งอริสโตเติลไม่ได้กล่าวเน้นไว้ได้แก่ Compassion (ความเมตตาสงสาร), Honesty (ความซื่อสัตย์), Integrity (บุรณภาพและความเที่ยงตรงต่อหลักการ), Fortitude (ความอดทนอดกลั้น), Humility (ความสุภาพถ่อมตน) ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้มักปรากฏในภายหลังได้แสดงว่ามีความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติดีของมนุษย์เช่นเดียวกัน

1.2.3.2 แนวความคิดที่ยึดหลักสิทธิและหน้าที่ (Right and duty) ผู้ที่พัฒนาความคิดนี้จนเป็นหนึ่งในหลักจริยธรรมที่ยึดปฏิบัติทั่วโลกคือ อิมมานูเอลคานท์ (Immanuel Kant ค.ศ. 1724-1804) ปราชญ์ชาวเยอรมัน Kant ได้รับการยกย่องให้ปราชญ์เอกของยุค Enlightenment เทียบเท่าอริสโตเติลของยุคกรีกโบราณ Kant ได้อธิบายให้ความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างร่างกาย จิตใจและโลกภายนอกในยุคนั้นคริสตศาสนามีอิทธิพลครอบคลุมทั่วยุโรปและแนวคิดที่มีอิทธิพลสูงคือแนวคิดที่ว่าจิตวิญญาณเท่านั้นที่เป็นจริงส่วนโลกภายนอกเป็นเพียงสิ่งที่ปรากฏขึ้นในจิตเท่านั้นไม่มีอยู่จริงและร่างกายเป็นของต่ำซึ่งมักก่อให้เกิดบาป Kant อธิบายว่าโลกภายนอกนั้นมีอยู่จริงแต่จิตใจของผู้รับรู้เป็นตัวการนำมาแปลงและเสริมแต่งอีกทีหนึ่งตัวอย่างเช่นตามองเห็นบ้านหลังหนึ่งโดยที่เห็นแต่ทางด้านหน้าแต่ในใจของผู้มองก็จะมีภาพของบ้านทั้งหลังขึ้นมาประกอบด้วยผนังหลังด้านผลงานที่สร้างชื่อเสียงกับ Kant มากที่สุดคือ Critique of Pure Reason ซึ่งกล่าวถึงการใส่สติปัญญาและเหตุผลในการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างมีระบบในเรื่องของจริยธรรม Kant กล่าวว่า “ในการที่จะต้องเลือกที่จะปฏิบัติให้ปฏิบัติโดยเสมือนว่าแนวทางนั้นสามารถนำไปปฏิบัติในที่ใดก็ได้เป็นสากล” ตัวอย่างเช่นถ้ายืมเงินเจ้าหนี้มาควรจะต้องใช้คืนหรือไม่ Kant กล่าวว่าเจ้าหนี้ทั่วโลกคงต้องการให้ผู้ยืมใช้คืนดังนั้นไม่ว่าจะยืมเงินจากใครที่ใดก็ตามต้องใช้คืนให้กับเจ้าหนี้เสมอ นั่นคือเจ้าหนี้มีสิทธิ (Right) ที่จะได้คืนและลูกหนี้มีพันธะหรือหน้าที่ (Duty) ที่จะต้องคืนเงินให้แก่เจ้าหนี้

Kant กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการที่จะประพฤติปฏิบัติดีของมนุษย์มี 2 ประการประการแรกคือ Good will หมายถึงความตั้งใจความมุ่งสู่ความดีงามและความถูกต้อง ซึ่ง Good will นี้จะอยู่ในใจของมนุษย์ที่ดีงามทุกคนโดยที่มนุษย์ที่ดีงามจะปฏิบัติตาม Good will อย่างไม่มีเงื่อนไขตัวอย่างเช่นมนุษย์จะช่วยเหลือมนุษย์ผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากก็เพราะด้วย Goodwill ที่เห็นว่าการช่วยเหลือมนุษย์ด้วยกันเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามในตนเองไม่ใช่ช่วยเหลือเพราะต้องการ

สิ่งตอบแทนหรือต้องการค้ำยกย่องสรรเสริญ Kant เห็นว่า Good will นั้นเป็นคุณธรรมที่ไม่ต้องการการพิสูจน์เป็นสากลใช้ได้ทุกที่ทุกแห่งในโลกมนุษย์จะทำการที่ถูกต้องด้วยเหตุผลก็คือสิ่งนั้นถูกต้อง ไม่ใช่ด้วยเหตุผลอื่นองค์ประกอบที่สองของการประพฤติปฏิบัติดีของมนุษย์คือ Free will หมายถึงความสามารถที่จะเลือกได้โดยไม่ได้ถูกบีบบังคับคือมีอำนาจใจที่จะเลือกการกระทำดีคือต้องเลือกที่จะกระทำดีมิใช่กระทำเพราะถูกบังคับล่อลวงหรือหวังผลตอบแทนถ้าหากปราศจาก Free will แล้วการกระทำนั้นก็ไม่มีความหมายทางจริยธรรม Kant เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีสติปัญญาที่จะเลือกทำดีหรือทำชั่วได้ในกรณีนี้ต่อมาจะมีผู้แย้งว่าแท้ที่จริงมนุษย์ไม่ได้มีความสามารถที่จะเลือกได้เสมอไป เพราะว่า การกระทำบางครั้งถูกกำหนดด้วยปัจจัยทางพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม

หลักจริยธรรมของ Kant มีส่วนอย่างมากต่อการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพในเวลาต่อมาโดยเฉพาะในประเด็นเรื่องการที่มนุษย์จะปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกัน Kant กล่าวว่า “มนุษย์ต้องปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยความเท่าเทียมโดยไม่ให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่อาจใช้มนุษย์ด้วยกันเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อื่น” (...to treat human beings as an end, not as a means..”) ตัวอย่างเช่นมนุษย์อาจใช้สัตว์และพืชเพื่อประโยชน์ของมนุษย์เช่นเป็นอาหารใช้ทำงานหรือทดลองทางการแพทย์แต่มนุษย์จะทำเช่นนั้นกับมนุษย์ด้วยกันเหมือนกับที่ปฏิบัติต่อพืชและสัตว์ไม่ได้ต้องใช้มาตรฐานของมนุษย์มาปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกันประเด็นนี้ได้รับการขยายผลเป็นประเด็นของสิทธิมนุษยชนในเวลาต่อมา

หลักจริยธรรมของ Kant มีลักษณะที่เป็นสัมบูรณ์ (Absolute), ไม่มีเงื่อนไข (Unconditional), และมีลักษณะที่จะให้มนุษย์ทุกคนปฏิบัติให้เหมือนกัน (imperative) จึงเรียกว่า categorical imperative สำหรับ Kant เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ไม่ใช่ความสุข (Happiness) แต่เป็นการที่มนุษย์บรรลุถึงความดีและมี Good will ซึ่งได้มาจากการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ในกรอบของศีลธรรมตัวอย่างอิทธิพลของจริยธรรมของ Kant จะเห็นได้จากเรื่องของเรือ Titanic ซึ่งเป็นเรือโดยสารใหญ่ที่สุดในโลกสมัยนั้นซึ่งได้ชนภูเขาน้ำแข็งจนอัปปางลงขณะที่เรือกำลังจมลงผู้ขายนับพันต่างยื่นมือให้ผู้หญิงและเด็กลงเรือชูชีพก่อนโดยไม่คำนึงถึงชีวิตตนเองเพราะถือว่าเป็นหน้าที่และเกียรติยศของผู้ชายที่จะต้องให้เกียรติและสิทธิแก่เด็กและผู้หญิงที่อ่อนแอกว่ากัปตันและลูกเรือซึ่งปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้โดยสารจนเรือจมและเสียชีวิตไปพร้อมกับเรือเพราะถือหน้าที่สำคัญยิ่งกว่าชีวิตรวมทั้งนักดนตรีประจำเรือซึ่งทุกคนเล่นดนตรีจนถึงนาทีสุดท้ายที่เรือจมโดยไม่มีใครหนีเอาชีวิตรอด Kant มีสุขภาพไม่ดีนั้นกรูปร่างเล็กและบอบบางมีชีวิตอย่างสมถะและสันโดษแต่แนวความคิดของเขามีพลังมหาศาลต่อปรัชญาของโลกตะวันตกมาจนทุกวันนี้

1.2.3.3 แนวความคิดเรื่องประโยชน์ส่วนรวม (Utilitarianism) ในยุคกรีกโบราณจะมีชีวิตโดยยึดถือความพึงพอใจ (Pleasure) เป็นเป้าหมายสูงสุดโดยที่มนุษย์ควรไฝหาคความพึงพอใจให้มากที่สุดและหลีกเลี่ยงความทุกข์ทรมานหรือความยากลำบาก (Pain, Suffering) ในทางปฏิบัติแล้วจะพบได้บ่อยครั้งที่การกระทำที่นำ Pleasure มาสู่ผู้หนึ่งอาจนำความทุกข์มาสู่อีกผู้หนึ่งแต่เมื่อมนุษย์

อยู่รวมกันเป็นสังคมใหญ่ก็จะทำให้เกิดข้อขัดแย้งว่า Pleasure ของใครจะสำคัญกว่ากันจะให้ Pleasure แก่ใครก่อนคำถามเหล่านี้ได้รับการอธิบายโดยแนวความคิดที่ว่า “การกระทำที่นำประโยชน์สูงสุดแก่จำนวนคนมากที่สุดและให้ประโยชน์ได้นานที่สุดคือแนวทางปฏิบัติของมนุษย์” ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของแนวความคิดนี้คือ เจเรมีเบนทัม (Jeremy Bentham ค.ศ. 1748-1832) ปราชญ์ชาวอังกฤษโดยอธิบายว่าประโยชน์ (Utility) หมายถึงความสุข (Happiness) หรือความพึงพอใจ (Pleasure) ของคนจำนวนมากยิ่งมากยิ่งดีและให้มีระดับของความพึงพอใจสูงที่สุดและนานที่สุดให้มีความทุกข์ (Pain) น้อยที่สุดและสั้นที่สุด” แนวความคิดนี้จึงมีผู้เรียกว่า “ประโยชน์นิยม” (Utilitarianism) Bentham ถึงกับคิดสมการทางคณิตศาสตร์คำนวณหาค่าของความสุขเป็นตัวเลขโดยใช้ตัวแปรดังกล่าวนักปราชญ์ที่สำคัญอีกผู้หนึ่งที่ได้พัฒนาแนวคิดของ Utilitarianism จนแพร่หลายคือจอห์นสจิวทิลล์ (John Stuart Mill ค.ศ.1806-1873) นักคิดและนักการเมืองคนสำคัญชาวอังกฤษ Mill อธิบายว่าความสุขหรือความพึงพอใจอาจอยู่ในรูปของความสุขทางกายภาพเช่นอาหารที่อร่อยหรือความสะดวกสบายหรืออาจอยู่ในรูปของความสุขหรือความพึงพอใจทางสติปัญญาเช่นการได้คิดในสิ่งที่ดีงามและมีเหตุผล Mill เน้นว่าคุณภาพของความสุขมีความสำคัญกว่าปริมาณหรือระยะเวลา

แนวคิดของ Utilitarianism พิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ของการกระทำ (Consequence) ต่างจากแนวคิดของ Kant ซึ่งพิจารณาเฉพาะเหตุผลหรือแรงกระตุ้น (Motive) ในการกระทำหลักการของ Utilitarianism จะไม่คำนึงถึงแนวทางและวิธีการแต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมที่จะตามมา แนวคิดของ Utilitarianism ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากคริสตศาสนาว่าไม่คำนึงถึงคุณธรรมหรือความถูกต้องไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์มุ่งแต่จะหาแต่ความพึงพอใจซึ่งจะทำให้มนุษย์กระทำตามสัญชาตญาณเช่นเดียวกับสัตว์

แนวคิดทางจริยธรรมทั้ง 3 แนวนี้ล้วนมีข้อดีและข้อด้อยในตัวเองซึ่งในปัจจุบันยังคงเป็นประเด็นถกเถียงของนักจริยศาสตร์ในสถานการณ์ปัจจุบันมนุษย์พบว่าอาจต้องใช้หลักจริยธรรมที่กล่าวแล้วได้บางข้อในบางกรณีไม่มีแนวคิดใดสามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้นในโลกตลอดเวลาแต่ทั้งนี้เป้าหมายโดยรวมก็เพื่อให้มนุษย์ได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีและไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันในยุคปัจจุบันได้มีการขยายประเด็นของจริยธรรมออกไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติคือการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติอย่างมีเหตุผลและไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อมเพียงเพื่อจะเอาแต่ประโยชน์ของมนุษย์เกิดเป็นจริยศาสตร์สาขาใหม่คือวิชาจริยศาสตร์สิ่งแวดล้อม (Environmental ethics)

1.2.3.4 แนวความคิดของปรัชญาการพยาบาลได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์แต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความหมายในตัวเอง ชีวิตมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความหมายและมีจุดมุ่งหมาย การพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่มีเหตุผล (Rational activity) หมายถึง การต้องอาศัยข้อเท็จจริง การพิจารณาไตร่ตรอง การตัดสินใจ

เลือกวิธีการปฏิบัติอย่างมีหลักการและเป็นระบบ ลักษณะเฉพาะของการพยาบาลคือ การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ชีวภาพ และความรู้สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์มาผสมผสานให้เกิดประโยชน์ต่อการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยพยาบาลแต่ละคนมีฐานะของการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของสังคม นอกเหนือจากบทบาทของพยาบาล พยาบาลแต่ละคนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่กับการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลการพยาบาลเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะของตนเอง มีการทำงานที่เป็นระบบ มีวิธีการและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

นอกเหนือจากแนวคิดต่างๆแล้วยังมีผู้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมไว้ดังนี้
โกวิท ประวาลพุกษ์ (2523 : 17) ได้จัดจริยธรรมเป็นหมวดหมู่ตามระดับพัฒนาการคือจริยธรรมซึ่งมุ่งให้บุคคลรู้จักตัวเองมุ่งให้บุคคลเข้าสังคมหมู่เล็กได้มุ่งให้บุคคลเข้าสังคมหมู่ใหญ่ได้มุ่งให้บุคคลเข้าสังคมหมู่ใหญ่ได้มุ่งให้บุคคลรู้จักกฎเกณฑ์แห่งธรรมชาติและมุ่งให้บุคคลรู้จักสังคมนั้นอันเป็นธรรมะขั้นสูงสุด

พระราชวรานี (2523 : 12-14) กล่าวว่าคำว่าจริยะจริยาตลอดจนจริยธรรมมีความหมายกว้างคือหมายกว้างคือหมายถึงการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่การยังชีวิตให้เป็นไปการครองชีวิตการใช้ชีวิตการเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่ทุกด้านทุกระดับทั้งทางกายทางวาจาทางใจการปฏิบัติกรรมฐานเจริญสมาธิบำเพ็ญสมณะเจริญวิปัสสนาก็รวมอยู่ในคำว่าจริยธรรม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (2525 : 55) ได้ทรงนำหลักคุณธรรม 4 ประการพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ครบ 200 ปีไว้ดังนี้
ประการแรกคือการรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สองคือการรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดี ประการที่สามคือการอดทนอดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดและประการที่สี่คือการรู้จักละวางความชั่วความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม 4 ประการนี้ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้วจะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

สาโรช บัวศรี (2526 : 15) ให้ความเห็นว่าจริยธรรมมีหลายระดับแต่ถ้าจำแนกจะได้เป็นระดับใหญ่ๆ 2 ระดับได้แก่ระดับของผู้ครองเรือนคือโลกีย์ธรรมกับระดับของผู้ที่สละบ้านเรือนแล้วคือโลกุตตรธรรม

พระธรรมปิฎก [ประยูรย์ ปยุตโต] (2541 : 22) กล่าวว่าผู้ที่มีจริยธรรม จะมีความสุขจากการปฏิบัติได้ สภาวจิตใจ 5 ประการของผู้เจริญงอกงามในจริยธรรม คือ 1.) ปราโมทย์ เป็นความร่าเริง เบิกบานใจ 2.) ปีติ เป็นความอิมเมใจ 3.) ปัทสัทธิ เป็นความผ่อนคลาย สงบกายใจ 4.) สุข เป็นความชื่นมื่น มีใจคล่องแคล่ว และ 5.) สมาธิ เป็น ความตั้งมั่น

สุกัญญา พิศาลบุตร (2544 : 4-7) กล่าวว่าจริยธรรมจะมีประโยชน์ เมื่อมีการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้เสนอประโยชน์ของจริยธรรมแก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติ ดังนี้ 1) ด้านตนเอง การประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมจะทำให้เป็นคนดี เป็นที่ไว้วางใจ ที่รักใคร่ พึงพอใจของผู้อื่น ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในชีวิต 2) ด้านสังคม คนมีจริยธรรมย่อมประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ถือเป็นการช่วยให้สังคมมีความเจริญขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 3) ด้านการปฏิบัติตามจริยธรรม จริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ดังนั้นผู้มีจริยธรรมย่อมปฏิบัติดี และรักษาจริยธรรมให้คงอยู่ การปฏิบัติดีจะนำมาซึ่งความสุข 4) ด้านการควบคุมมาตรฐาน จริยธรรมเป็นแนวทางในการควบคุมมาตรฐาน ประกันได้ว่าการประพฤติปฏิบัติทุกด้านดี เหมาะสม 5) ด้านการพัฒนาบ้านเมือง การพัฒนาที่จิตใจ โดยการประพฤติปฏิบัติดี เหมาะสม ย่อมส่งเสริมสิ่งที่ดีให้เกิดขึ้น ประเทศชาติก็เจริญก้าวหน้า 6) ด้านจรรยาบรรณ ตัวกำหนดจริยธรรมการปฏิบัติ ทำให้ทุกคนตระหนักในความประพฤติปฏิบัติได้ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม

Josephson (1992 : 80-81) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีจริยธรรม คือ ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ความเคารพผู้อื่น (Respect) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความยุติธรรม (Fairness) และความเที่ยงธรรม (Justice) ความเอื้ออาทร (Caring) และคนดีในสังคม (Civic Virtue and Citizenship)

สหราชอาณาจักรกำหนดหลักปฏิบัติ 7 ประการ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Lewis, 2005 : 223) ประกอบด้วย 1) ความไม่เห็นแก่ตัว ไม่กระทำการเพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว และพวก 2) ความเป็นส่วนหนึ่งของระบบของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานสาธารณะ ต้องไม่ไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือกลุ่มผลประโยชน์ อันอาจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นั้น 3) การมีจุดมุ่งหมายที่หลักการและคุณธรรม การดำเนินการต้องเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ และหลักคุณธรรม (Merit system) 4) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ที่ตนได้กระทำตัดสินใจใดไปแล้วต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนได้กระทำ 5) เปิดเผยมการกระทำ ต้องเปิดเผย การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ตนได้ทำรวมถึงเหตุผลที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผย รายละเอียดต่างๆ เมื่อสังคมร้องขอ 6) ซื่อสัตย์ ต้องชี้แจงข้อเท็จจริงต่อกรณีที่ได้เข้ามา มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับตน และมีหน้าที่ต้องแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะและ 7) ความเป็นผู้นำ เจ้าหน้าที่รัฐพึงสนับสนุนหลักทั้ง 6 ประการข้างต้น โดยใช้ภาวะผู้นำ และการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ดังนั้นจริยธรรมในการบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติและการปฏิบัติตนของผู้บริหารว่าเป็นไปตามหลักแห่งความดี อยู่ในแนวทางของศีลธรรมและวัฒนธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งปวงเพียงใดหลักแห่งความดี ศีลธรรมและวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่า (value) การวินิจฉัยความดี ความชั่ว (moral judgment) ปทัสถานทาง

สังคม (social norm) ตลอดถึงแบบแผนตามประเพณีผู้บริหารงานในสมัยก่อนเรียนรู้สิ่งเหล่านี้จากแบบแผนของการอยู่ร่วมกันในองค์กร และถูกปลูกฝังโดยวัฒนธรรมองค์การในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ กระแสเทคโนโลยี และความรู้ในการบริหารจัดการแบบใหม่มีส่วนในการเปลี่ยนแปลงการให้คุณค่าของการกระทำต่างๆ เกิดตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหาร เช่น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ผลดังกล่าวนำไปสู่วัฒนธรรมองค์การที่สับสน เกิดคำถามเชิงจริยธรรมในการบริหารหลายๆ ประการเช่นจะเลือกให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือจะเลือกประสิทธิภาพ จะเลือกแบบแผนตามวัฒนธรรมดั้งเดิมหรือประสิทธิผลจะเลือกประชาชนโดยทั่วไป หรือกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะเลือกความมั่งคั่งของธุรกิจหรือการขจัดปัญหาสิ่งแวดล้อม ไม่ปรากฏหลักฐานว่าผิดกฎ ผิดระเบียบ ผิดกฎหมาย ถือว่ารับได้และการสร้างค่านิยมโดยใช้เงินเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่ยอมรับกันได้

1.2.4 ทฤษฎีจริยศาสตร์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีจริยศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมมีทฤษฎีจริยธรรมที่ให้ประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ประเด็นการประพฤติปฏิบัติ และประเด็นคุณลักษณะ (Northouse, 2003 : 302-303) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเด็นหลักของทฤษฎีจริยธรรม

ประเด็นหลักของทฤษฎีจริยธรรม	
การประพฤติปฏิบัติ (Conduct)	คุณลักษณะ(Character)
ผลที่ตามมา/ผลลัพธ์ (Consequences, Teleological Theory) * การกระทำที่ยอมรับว่าอยู่ในศีลธรรม (Ethical egoism) * การกระทำที่คนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์ (Utilitarianism) หน้าที่ (Duty, Deontological Theory)	ทฤษฎีคุณงามความดีเป็นหลัก (Virtue-based Theory)

จากตารางที่ 2 ประเด็นหลักของทฤษฎีจริยธรรมใน 2 ประเด็น คือ การประพฤติปฏิบัติ (Consequences) คือ ผลที่ตามมา หรือผลลัพธ์ เป็นเหมือนจุดสุดท้าย (End) หรือ เป้าประสงค์(Purpose) เป็นการพยายามตอบคำถามที่ชัดเจนในประเด็น ถูกหรือผิด ดีหรือเลว ต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่า อะไรคือถูก (What is Right?) เพื่อมองหาคำตอบที่เป็นผลลัพธ์ที่พึงซึ่งถึงพฤติกรรมการแสดงออกว่าถูกหรือผิด ซึ่งผลลัพธ์แบ่งเป็น

1) Ethical Egoism เป็นการกระทำที่ยอมรับว่าอยู่ในศีลธรรมคือการกระทำที่ให้ประโยชน์สูงสุดกับตนเองและ ไม่มีเหตุผลใดที่จะกระทำ หากผู้อื่นได้ประโยชน์ ยกเว้นตนเองได้ประโยชน์ด้วย

2) Utilitarianism เป็นการกระทำที่ดี คือ การกระทำที่ทำให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และความสุข (Northouse, 2003 : 302 - 303) ส่วนหน้าที่ เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ดี ซึ่งมาจากฐานของเนื้อหา ที่ผู้นำยึดถือ เช่นการบอกความจริง การรักษาสัญญา การยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น การยึดมั่นความเสมอภาค ความยุติธรรม ส่วนคุณลักษณะ (Character) จะเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏให้เห็นตามทฤษฎีคุณงามความดีเป็นหลัก ได้แก่ การแสดงความกล้าหาญ การควบคุมตนเอง การแสดงถึงความซื่อสัตย์ ความแสดงออกว่าปฏิบัติอย่างเสมอภาค พฤติกรรมบ่งชี้ถึงความยุติธรรม ความพอเพียง ความใจกว้างมีเมตตากรุณา การสงบเสงี่ยม ถ่อมตน ความมีมิตรไมตรี เป็นต้น (Northouse, 2003 : 306)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม

ทอญคองหงส์พันธ์ (2542 อ้างถึงในบรรเทา, ม.ป.ป.: 43) ได้ให้แนวคิดเป็น 2 แนวคิดคือ

1. การพัฒนาการสติปัญญา (Cognitive development) บุคคลที่มีแนวคิดทางด้านนี้ได้แก่เปียเจท์(Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) หลักสำคัญของแนวคิดนี้คือการพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรมตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับอายุโดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาจริยธรรมมีพื้นฐานจากองค์ประกอบโครงสร้างทางปัญญาและเหตุผลเชิงจริยธรรมการจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมได้แก่การจูงใจเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถความนับถือตนเองหรือความสำนึกในตนเองมากกว่าความต้องการทางชีววิทยาหรือความปลดเปลื้องความวิตกกังวลหรือความหวาดกลัวการพัฒนาทางจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมสากลเพราะการไปมีบทบาทและความขัดแย้งทางสังคมจะเป็น การกำหนดจริยธรรมโดยส่วนรวมขึ้นหลักการของการพัฒนาจริยธรรมได้แก่โครงสร้างที่เกิดขึ้นโดยผ่านประสบการณ์จากปฏิสัมพันธ์ในสังคมระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมได้แก่คุณภาพและขอบเขตของความรู้และสิ่งเร้าจากสังคมมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของเด็กตลอดเวลา

2. การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) แนวคิดนี้ก็คือกระบวนการทางสังคมประพฤติ (socialization) หรือการขัดเกลาทางสังคมนั่นเองทฤษฎีนี้ถือว่าอิทธิทางสังคมทำให้บุคคลเกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะและจริยธรรมของตนแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมแนวคิดนี้มีนักจิตวิทยาสังคมหลายท่านเช่นบรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner) แบนดูรา (Bandura) สกินเนอร์ (Skinner) โดยมีแนวคิดดังนี้คือการพัฒนาจริยธรรมเป็นความเจริญเชิงพฤติกรรมและอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของจริยธรรมมากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางปัญญาการจูงใจเบื้องต้นในการพัฒนาจริยธรรมมีรากฐานจากความต้องการทางจิตวิทยาคือการแสวงหารางวัลในสังคมและการหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม

การพัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของสังคมหลักการของการพัฒนาจริยธรรมได้แก่การตอบสนองของบุคคลต่อกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ภายนอกอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมได้แก่ปริมาณของการให้รางวัลการลงโทษข้อห้ามต่างๆ แบบอย่างของพฤติกรรมที่ได้จากบิดามารดาและแหล่งของการให้การอบรมกล่อมเกลาคิดใจจากแนวคิดในการพัฒนาจริยธรรมจะเห็นได้ว่าระดับสติปัญญาการอบรมกล่อมเกลาทงสังคมศาสนาและปรัชญาทางจริยศาสตร์ทำให้เกิดหลักการทางจริยธรรม (Moral principle) และการยึดมั่นในค่านิยมต่างๆของสังคม

Mckown (1935) กล่าวว่าวิธีพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม การพัฒนาโดยตรงหมายถึงการพิจารณากำหนดอุดมการณ์คุณงามความดีหรือบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้อย่างแน่ชัดแล้วจึงพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสิ่งเหล่านั้นโดยการใช้สื่อต่างๆเช่นถ้อยคำสุภาพิตคำคม การท่องอาขยานการปฏิบัติตามบทบัญญัติเป็นต้นส่วนการพัฒนาทางอ้อมคือการจัดสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์พิเศษให้สัมพันธ์กับการร่วมโดยตรงซึ่งทั้งสองวิธีนี้ควรทำควบคู่กันไปและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมส่วนใหญ่จะอิงทฤษฎีของPiagetและKohlbergซึ่งมีแนวคิดทางพัฒนาการสติปัญญาและการเรียนรู้ทางสังคมดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของเปียเจท์ (Piaget's Theory)

Piaget (1960: 357) เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการชาวสวิสได้ศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กพบว่าพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กมี 4 ขั้นคือ

ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-motor-period) เป็นระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปีเด็กจะมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาและความนึกคิดเด็กจะมีโครงสร้างทางความคิดจากสิ่งที่พบเห็นจากสิ่งที่สัมผัส

ขั้นความคิดก่อนปฏิบัติการ (Preoperational period) เป็นช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์สามารถเลียนแบบคนอื่นได้และสามารถใช้ภาษาติดต่อทางสังคมได้อย่างกว้างขวางและเริ่มพัฒนาความคิดเชิงตรรกศาสตร์ความคิดส่วนใหญ่ยังต้องเกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัส

ขั้นตอนการปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (Concrete-operational period) เป็นช่วงอายุ 7-11 ปีช่วงนี้เด็กจะมีความคิดเชิงตรรกศาสตร์ในสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้และค้นหาความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแบบแผน

ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (Formal-operational period) เป็นช่วงอายุ 11-15 ปีพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กเป็นขั้นสูงสุดสามารถคิดค้นหาเหตุผลนอกเหนือข้อมูลที่มีอยู่ได้สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

Piaget (1960 อ้างถึงในบรรเทา, ม.ป.ป.:46) พบว่าการตัดสินทางจริยธรรมมีส่วนสัมพันธ์กับหลักการพัฒนาการทางสติปัญญาด้วยและการพัฒนาการทางจริยธรรมจะเป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันพัฒนาการทางจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ขั้นคือ

ขั้นก่อนจริยธรรม (Egocentric) เริ่มแต่เกิดจนถึงอายุ 3 ขวบขั้นนี้เด็กจะถือตนเองเป็นใหญ่ไม่เข้าใจคนอื่นเอาแต่ใจตนเองไม่รู้รู้ในสภาพแวดล้อมและกฎเกณฑ์ใดๆทั้งสิ้นเด็กจะเล่นรวมกันเป็นกลุ่มไม่ได้เพราะถือความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

ขั้นยึดคำสั่งหรือความจริงที่เห็นได้ชัด (Meteronomous morality) เริ่มแต่อายุ 4-11 ปีเป็นระยะเริ่มพัฒนาจริยธรรมโดยจะยึดคำสั่งเป็นกฎเกณฑ์เด็กจะยึดคำสั่งและทำตามผู้ใหญ่สั่งสอนโดยไม่มีข้อสงสัยเป็นระยะว่านอนสอนง่ายเด็กระยะนี้เป็นวัยประถมศึกษาจึงมักไม่มีปัญหาทางพฤติกรรมเป็นระยะปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรมได้ง่ายความสามารถในการตัดสินเชิงจริยธรรมในขั้นนี้มีดังนี้คือมีจริยธรรมตามความจริงวัยนี้จะตัดสินการกระทำด้วยเหตุผลที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากความจริงที่ปรากฏโดยไม่คำนึงถึงความมุ่งหมายของการกระทำมีความเที่ยงธรรมวัยนี้จะถือว่าถ้ามีการกระทำผิดแล้วจะต้องถูกลงโทษเสมอเช่นเด็กขโมยของแล้วหกล้มขาหักเด็กจะคิดว่าการหกล้มขาหักเป็นเพราะขโมยของถ้าไม่ขโมยของก็จะไม่หกล้มขาหักเป็นต้น ยอมรับการถูกลงโทษตามความผิดวัยนี้การยอมรับการลงโทษแบบทรมานตามปริมาณของความผิดที่ได้กระทำเช่นเด็กทำห้องสกปรกก็ต้องถูกเขียนและถ้าทำสกปรกมากก็ต้องถูกเขียนมากสกปรกน้อยก็ถูกเขียนน้อยการได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามปริมาณแห่งความเสียหายถ้าเสียหายมากก็ได้รับโทษมากตามไปด้วย

ขั้นยึดหลักการแห่งตน (Autonomous) เริ่มแต่อายุ 11 ปีขึ้นไปการพัฒนาพฤติกรรมวัยนี้เป็นระยะค่อนข้างยากเพราะเด็กจะใช้สติปัญญาหาเหตุผลเป็นระยะที่แสวงหาค่านิยมของตนเองเพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตเมื่อเป็นผู้ใหญ่เด็กจะใช้สติปัญญาในการตัดสินจริยธรรมต่างๆเพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติความสามารถในการตัดสินเชิงจริยธรรมในขั้นนี้มีดังนี้คือมีจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์กล่าวคือการตัดสินถูกผิดจะต้องดูจากเจตนาหรือความมุ่งหมายของการกระทำและผลที่เกิดขึ้นเช่นเด็กขโมยเงินเพื่อไปเที่ยวเตร่ มีความรับผิดชอบต่อการชดใช้ความผิดเด็กวัยนี้จะคิดว่า เมื่อกระทำผิดแล้วย่อมจะต้องมีผู้พบความผิดและจะต้องได้รับโทษเสมอและพร้อมจะรับโทษแห่งความผิดนั้นเช่นเด็กไปขโมยของและหกล้มขาหักการหกล้มขาหักไม่ใช่การชดใช้ความผิดการชดใช้ความผิดจะต้องรับผิดชอบต่อผู้เป็นเจ้าของของสิ่งที่ขโมยมา ยอมรับการถูกลงโทษเพื่อให้ดีขึ้นวัยนี้มีความคิดว่าการกระทำผิดย่อมมีการถูกลงโทษเพื่อให้เกิดความถูกต้องต่อคนอื่นเช่นเด็กทำผิดจะต้องถูกลงโทษให้ทางญาติที่สนามแต่ถ้าเด็กคนนี้เจ็บป่วยก็อาจถูกงดเว้นไม่ต้องตายญาติได้และการลงโทษจะทำให้เด็กคนนี้กระทำการที่ถูกต้องขึ้น

ทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg's Theory)

Kohlberg (1976: 32-34) อาศัยทฤษฎีของ Piaget เป็นพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีของ Kohlberg เป็นทฤษฎีตามแนวคิดพัฒนาการทางสติปัญญาของการศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กได้แบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับและแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้นดังนี้

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre conventional level) เป็นพัฒนาการของเด็กวัย 2-10 ขวบเด็กวัยนี้จะใช้การลงโทษและรางวัลเป็นการตัดสินความถูกความผิดเป็นวัยที่เชื่อผู้ใหญ่ ความสนใจจะอยู่ที่ตนเองไม่เข้าใจในระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ทางสังคมพัฒนาการของเด็กวัยนี้มี 2 ชั้นคือ

ชั้นที่ 1 เป็นชั้นการใช้การลงโทษเป็นเหตุผลของการตัดสินเป็นวัยที่มีอายุระหว่าง 2-7 ปีเป็นชั้นหลบหลีกการถูกลงโทษเด็กจะทำตามกฎเกณฑ์หรือคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะกลัวการลงโทษ

ชั้นที่ 2 เป็นชั้นใช้การตอบสนองความต้องการของตนเป็นเหตุผลในการตัดสินเป็นวัยที่มีอยู่ระหว่าง 7-10 ปีเป็นชั้นการแสวงหารางวัลชั้นนี้เด็กจะทำดีตามคำสั่งและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการเป็นชั้นต้องการเป็นชั้นต้องการรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนมาตัดสินในการประพฤติปฏิบัติเช่นเด็กทำดีเพราะต้องการการได้รับคำชมเชยหรือได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการตอบแทน

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) เป็นพัฒนาการของเด็กวัย 10-16 ขวบพัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้จะยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมหรือของกลุ่มไม่ย่อภาคความผิดเพราะต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับคนหรือให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มวัยนี้เป็นวัยที่ยึดบุคคลที่ตนรักเป็นแบบฉบับหรือระเบียบของกลุ่มเป็นหรือระเบียบของกลุ่มเป็นเกณฑ์แล่งออกเป็น 2 ชั้นต่อเนื่องจาก 2 ชั้นแรกคือ

ชั้นที่ 3 ชั้นใช้การยอมรับของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินชั้นนี้ได้จะทำตามความเห็นชอบของกลุ่มทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมหรือค่านิยมของสังคมเพื่อต้องการการยอมรับของกลุ่มหรือสังคมระยะนี้เด็กจะมีอายุระหว่าง 10-13 ปีเป็นชั้นการทำตามผู้อื่นที่เห็นชอบ

ชั้นที่ 4 ชั้นใช้ระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินระยะนี้เด็กจะมีอายุระหว่าง 13-16 ปีเป็นชั้นทำตามหน้าที่ของสังคมเด็กจะใช้กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของสังคมมาเป็นเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตและจะปฏิบัติตามหน้าที่ตามค่านิยมและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือของสังคมเพื่อความเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือของสังคมนั้นเด็กวัยนี้จะทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post conventional level) เป็นระยะที่เด็กมีอายุ 16 ปีขึ้นไประดับนี้บุคคลจะเข้าใจค่านิยมคุณค่าทางจริยธรรมและหลักเกณฑ์ที่นำไปใช้ในสังคมจะนำความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ในสภาพการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมถูกต้องการพิจารณาความดีความชั่วจะ

พิจารณาได้อย่างลุ่มลึกและมีเหตุผลไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัวและไม่ยึดตัวบุคคลหรือค่านิยมเฉพาะกลุ่ม จริยธรรมระดับนี้จึงเป็นจริยธรรมที่แยกออกจากกฎเกณฑ์และการคาดหวังจากคนอื่นแต่จะใช้ความคิดตรรกะตรงซ่งใจเป็นแนวทางการเลือกการประพฤติปฏิบัติแบ่งออกได้เป็น 2 ชั้นต่อเนื่องจาก 4 ชั้นแรกตามลำดับดังนี้คือ

ชั้นที่ 5 ชั้นใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเป็นชั้นที่เลือกการกระทำโดยมีเหตุผลนำค่านิยมของสังคมสภาพการณ์สิทธิและหน้าที่ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจการกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้คนหรือหมู่มาและสามารถควบคุมบังคับใจเองได้พัฒนาการทางจริยธรรมชั้นนี้จะเป็นวัยรุ่นตอนปลายอายุ 16 ปีขึ้นไป จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการกระทำจะคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเป็นชั้นเอกการกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิของผู้อื่น

ชั้นที่ 6 ชั้นใช้หลักการจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจพัฒนาการทางจริยธรรมในชั้นนี้จะพบในผู้ใหญ่ที่มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในสังคมมีวัฒนธรรมอันดีงามและความเจริญทางสติปัญญาชั้นใช้หลักการทางจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเป็นชั้นสูงสุดของเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นชั้นนำความรู้สากลที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์คำนึงถึงความถูกต้องมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความสงบสุขของส่วนรวมบุคคลที่พัฒนาจริยธรรมถึงชั้นนี้จะมีอุดมคติเป็นคุณธรรมประจำใจมีความละเอียดต่อการทำชั่วคือมีธรรมได้แก่ทริโศตปปะแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ไม่ทำผิดคือไม่ทำผิดทั้งที่ลับและที่แจ้งหรือแม้แต่มีโอกาสก็ไม่ทำผิดเป็นชั้นการยอมรับคุณค่าของมนุษย์ไม่ถูกเหยียดหยามคนอื่น

Kohlberg (1976) มีความเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นไม่มีการข้ามขั้นแต่สามารถกระตุ้นให้เกิดเร็วขึ้นได้โดยวิธีการสอนที่เหมาะสมและพัฒนาการทางจริยธรรมจะเกิดได้ก็ด้วยการนำประสบการณ์ทางสังคมความสามารถใช้เหตุผลขั้นต่ำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความคิดเชิงเหตุผลขั้นสูงและการใช้เหตุผลขั้นต่ำก็จะถูกใช้น้อยลง

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551 : 2-5) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งโดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปีว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้างและได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยนั้นโดยแบ่งต้นไม้อจริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่หนึ่งได้แก่ดอกและผลไม้บนต้นที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อเพื่อต่อการพัฒนาประเทศ

2. ส่วนที่สองได้แก่ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือเหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติและคุณธรรมและค่านิยม

3. ส่วนที่สามได้แก่รากของต้นไม้ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้านคือสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคมและสุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงพอเหมาะพออายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้านทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสมนอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆด้วยฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเองนอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นหากบุคคลมีพื้นฐานทางด้านจิตใจเป็นปกติและได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะสามารถพัฒนาโดยธรรมชาติ แต่ในสังคมไทยมีการวิจัยพบว่าพัฒนาการหยุดชะงักอย่างไม่เหมาะสมกับวัย กล่าวคือ ผู้ใหญ่จำนวนหนึ่งซึ่งสมควรพัฒนาการใช้เหตุผลไปถึงขั้นสูงแล้วแต่ยังหยุดชะงักที่ขั้นต่ำ เช่น ยังยึดหลักแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนพวกพ้อง เป็นต้น บุคคลที่มีแรงจูงใจดังกล่าวจึงยังไม่สามารถคิดประโยชน์เพื่อสังคมได้ นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทยโดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีกเช่นการวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภทเหมือนบัวสี่เหล่ากับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลโดยพบว่าคนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุตามทฤษฎีของ Kohlberg

ดังนั้น บุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารจึงควรมีการตรวจสอบจริยธรรมของตัวเองอยู่ตลอดเวลา การบันทึกกิจกรรมที่ได้กระทำแต่ละวันทำให้ได้ข้อมูล เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้ดีขึ้น ซึ่งการบันทึกข้อมูลการปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ได้กระทำ เหมือนการปฏิบัติธรรมโดยวิธีนั่งสมาธิ เพราะในขณะที่จิตกำลังทบทวนสิ่งที่ได้กระทำ เหมือนเป็นการพิจารณาตัวเอง พิจารณาการกระทำดีและไม่ดี ในขณะที่จิตพิจารณาก็จะเกิดสมาธิ และเมื่อได้พิจารณาตนเองแล้ว ก็สามารถเข้าใจตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ซึ่งเป็นเสมือนเกิดปัญญาในการนำพาชีวิตผ่านพ้นทุกข์ได้

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมสรุปได้ว่าจริยธรรมเป็นคุณสมบัติของความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติซึ่งได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กทั้งที่บ้านโรงเรียนเพื่อนฝูงและสังคมจริยธรรมย่อมแบ่งออกได้เป็นด้านความรู้ด้านเจตคติ ด้านการใช้เหตุผลในการเลือกปฏิบัติและด้านพฤติกรรมและแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมมี 2 แนวความคิดคือพัฒนาการทางสติปัญญาถือว่าจริยธรรมมีพื้นฐานจากการให้เหตุผลทางจริยธรรม และโครงสร้างทางสติปัญญาและต้องอาศัยประสบการณ์และสิ่งเร้าจากสังคมผู้ที่มีแนวคิดนี้ได้แก่ Piaget และ Kohlberg ส่วนอีกแนวคิดอีกแนวหนึ่งเป็นแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมเชื่อว่าจริยธรรมเป็นผลมาจากความเจริญของพฤติกรรมและอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของจริยธรรมและการพัฒนาจริยธรรมจะต้องอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยาได้แก่การจูงใจและพัฒนาการทางจริยธรรมยังสัมพันธ์กับวัฒนธรรมและจะต้องมีแบบอย่างให้ดูมีการลงโทษเมื่อทำผิดและให้รางวัลเมื่อทำดีผู้ที่มีความเชื่อนี้ได้แก่Bronfenbrenner

1.3 จริยธรรมและวิชาชีพการพยาบาล

1.3.1 จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล

จรรยาบรรณ (Code of Ethics) เป็นข้อบัญญัติว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ หรือหลักเกณฑ์ที่ควรประพฤติปฏิบัติของวิชาชีพต่างๆ ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่าจรรยาบรรณหมายถึง “ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้” จรรยาบรรณจึงเป็นหลักความประพฤติเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพซึ่งเรียกว่าจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(Professional code of ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิกทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมและความไว้วางใจจากผู้ป่วย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเภสัชกรรมคือประมวลความประพฤติที่สภาเภสัชกรรมกำหนดขึ้นเป็นข้อบังคับเพื่อให้เภสัชกรทุกคนยึดถือปฏิบัติในกาประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมตามมาตรฐานที่ดี

จรรยาบรรณวิชาชีพ (professional code of ethics) หมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน แต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เช่น จรรยาบรรณของพยาบาล ก็คือ ประมวลความประพฤติที่วงการพยาบาลกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เป็นพยาบาลยึดถือปฏิบัติ

การพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม นับได้ว่าเป็นบริการในระดับสถาบันของสังคมดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ มีความรู้ความชำนาญ

ในการปฏิบัติ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของสังคมโดยรวมซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดหลักของความประพฤติที่ดี หรือเรียกกันว่า จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลเป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติสมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Nurses Associations:A.N.A.) ได้กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้

1. พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่จำกัด ในเรื่องสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจคุณสมบัติเฉพาะกิจ หรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย
 2. พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยโดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ
 3. พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคมในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยถูกกระทำการที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรมหรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด
 4. พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย
 5. พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล
 6. พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน ใช้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่น ๆ เป็นหลักในการขอคำปรึกษาหารือ ยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ
 7. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ
 8. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล
 9. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานะภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง
 10. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง คุ้มครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิดและดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ
 11. พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่นๆในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของสมาคมพ.ศ. ฉบับปีพุทธศักราช 2546

มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบโดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชนความรับผิดชอบต่อประเทศชาติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองดังนี้

ข้อที่ 1 พยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการ สุขภาพพยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพทั้งต่อปัจเจกบุคคล ครอบครัวชุมชนและระดับประเทศในการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันความเจ็บป่วย การฟื้นฟู สุขภาพและการบรรเทาความทุกข์ทรมาน

ข้อที่ 2 พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดีและความผาสุกของเพื่อนมนุษย์พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิตความมีสุขภาพดีและความผาสุกของเพื่อนมนุษย์ช่วยให้ประชาชนดำรง สุขภาพไว้ในระดับดีที่สุดตลอดวงจรของชีวิตนับแต่ปฏิสนธิทั้งในภาวะสุขภาพปกติภาวะเจ็บป่วยชรา ภาพจนถึงระยะสุดท้ายของชีวิต

ข้อที่ 3 พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการผู้ร่วมงานและประชาชน ด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคล พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับ ผู้ให้บริการผู้ร่วมงานและประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั้งในความ เป็นมนุษย์สิทธิในชีวิตและสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวการพูดการแสดงความคิดเห็นการมี ความรู้การตัดสินใจค่านิยมความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนาตลอดจนสิทธิใน ความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล

ข้อที่ 4 พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ร่วมดำเนินการเพื่อช่วยให้ประชาชน ที่ต้องการบริการสุขภาพได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึงและดูแลให้ผู้ให้บริการได้รับการ ช่วยเหลือที่เหมาะสมกับความต้องการอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ด้วยความเคารพในคุณค่าของชีวิต ศักดิ์ศรีและสิทธิในการมีความสุขของบุคคลอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่จำกัดด้วยชั้นวรรณะเชื้อชาติ ศาสนาเศรษฐกิจเพศวัยกิตติศัพท์ชื่อเสียงสถานภาพในสังคมและโรคที่เป็น

ข้อที่ 5 พยาบาลประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศพยาบาลประกอบวิชาชีพ โดยมุ่งความเป็นเลิศปฏิบัติกรพยาบาลโดยมีความรู้ในการกระทำและสามารถอธิบายเหตุผลได้ในทุก กรณีพัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องรักษาสมรรถภาพในการทำงานประเมินผลงานและ ประกอบวิชาชีพทุกด้านด้วยมาตรฐานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ข้อที่ 6 พยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ให้บริการ พยาบาล พึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ให้บริการโดยการร่วมมือประสานงานอย่างต่อเนื่องกับ ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลตามนโยบายและแผนพัฒนาสุขภาพและ คุณภาพชีวิตของประชาชนพึงปฏิบัติหน้าที่รับมอบหมายงานและมอบหมายงานอย่างรอบคอบและ กระทำการอันควรเพื่อป้องกันอันตรายซึ่งเห็นว่าจะเกิดกับผู้ให้บริการแต่ละบุคคลครอบครัวกลุ่มหรือ

ชุมชนโดยการกระทำของผู้ร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

ข้อที่ 7 พยาบาลรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือไว้วางใจต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือไว้วางใจต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพการพยาบาลมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตประกอบวิชาชีพด้วยความมั่นคงในจรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมายให้บริการที่มีคุณภาพเป็นวิสัยทัศน์ที่ประจักษ์แก่ประชาชนร่วมมือพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าในสังคมอย่างเป็นเอกภาพตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกับผู้อื่นในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งในและนอกรวงการศึกษาในระดับท้องถิ่นระดับประเทศและระหว่างประเทศ

ข้อที่ 8 พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาล พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาลร่วมเป็นผู้นำทางการปฏิบัติการพยาบาลหรือทางการศึกษาทางการวิจัยหรือทางการบริหารโดยร่วมในการนำทิศทางนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพพัฒนาความรู้ทั้งในขั้นเทคนิคการพยาบาลทฤษฎีขั้นพื้นฐานและศาสตร์ทางการพยาบาลชั้นลึกซึ่งเฉพาะด้านตลอดจนการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ข่าวสารของวิชาชีพทั้งนี้พยาบาลพึงมีบทบาททั้งในระดับรายบุคคลและร่วมมือในระดับสถาบันองค์กรวิชาชีพระดับประเทศและระหว่างประเทศ

ข้อที่ 9 พยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่นพยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่นเคารพตนเองรักษาความสมดุลมั่นคงของบุคลิกภาพเคารพในคุณค่าของงานและทำงานด้วยมาตรฐานสูงทั้งในการดำรงชีวิตส่วนตัวและในการประกอบวิชาชีพในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเสียสละหรือประนีประนอมพยาบาลพึงยอมรับในระดับที่สามารถรักษาไว้ซึ่งความเคารพตนเองความสมดุลในบุคลิกภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของตนเช่นเดียวกับของผู้ร่วมงานผู้ใช้บริการและสังคม

1.3.2 แนวคิดจริยธรรมทางการพยาบาล

Fry และ Johnstone (2008 : 39-41) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล 4 ประเด็นหลัก คือ

1. การพิทักษ์สิทธิ (Advocacy) เป็นการสนับสนุนและพิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการในด้านสุขภาพ (Patient Advocacy) ซึ่งปัจจุบันใช้คำว่า “สิทธิผู้ป่วย (Patient Right)” ซึ่งมีรูปแบบการพิทักษ์สิทธิในลักษณะดังนี้ การพิทักษ์โดยใช้สิทธิในการปกป้องผู้ป่วย (Right-Protection Model) การพิทักษ์สิทธิที่อาศัยการพิจารณาคุณค่าและการตัดสินใจ (Value –Based Decision Model) และการพิทักษ์สิทธิที่ใช้การเคารพนับถือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Respect for Person Model)

2. ความรับผิดชอบ (Accountability/Responsibility) ความรับผิดชอบจะอธิบายคำตอบของพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการและพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อรายบุคคลความรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลจะมีความหมายรวมถึงทุกปัจจัยที่มีผลในการปรับหรือไม่ปรับพฤติกรรมของผู้รับบริการ ซึ่งมี 4 ประการ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การบรรเทาความทุกข์ทรมานจากโรคหรืออาการ และการฟื้นฟูสุขภาพ

3. ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นแนวคิดในการปฏิบัติการพยาบาลที่จะต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและบุคลากรอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะของความร่วมมือ 2 แบบ คือ การประสานงาน (Coordination) และการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ (Collaboration) ความร่วมมือจะเกิดขึ้นต้องอาศัยความไว้วางใจและสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

4. ความเอื้ออาทร (Caring) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการ โดยพยาบาลมีพฤติกรรมดูแลไปตามบทบาทหน้าที่ของความเป็นพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดภาวะสุขภาพที่ดี ครอบคลุมเป็นองค์รวม ซึ่งการดูแลจะต้องอาศัยองค์ความรู้ทักษะปฏิบัติที่มีมาตรฐานภายใต้คุณธรรมจริยธรรมการตัดสินใจทางจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล

1.3.3 หลักจริยธรรมทางการพยาบาล

หลักจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล มีดังนี้

1. ให้ผู้ป่วยมีความอิสระ (Autonomy) คำว่า “autonomy”

หมายถึง เอกสิทธิ์ หรือ อิสระ ในการปกครองตนเอง สิทธิ อิสระภาพ

ความเป็นส่วนตัว อิสระภาพในการทำตามความปรารถนาของตน เป็นคนริเริ่มพฤติกรรมตนเอง และมีความเป็นตัวของตัวเอง โดยมีความอิสระทั้งด้านการตัดสินใจและอิสระในการกระทำ

การตัดสินใจอิสระ (autonomous decisions) มีลักษณะ ดังนี้

1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าและความเชื่อ 2)อาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ 3) เป็นอิสระจากการถูกบังคับ และ 4) อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความตั้งใจ

กระทำอย่างอิสระ (autonomous action) ลักษณะ ดังนี้

1) เป็นการกระทำด้วยความตั้งใจ 2) เป็นการกระทำด้วยความเข้าใจ และ 3) เป็นการกระทำที่ไม่มีอิทธิพลใดมาควบคุม

การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองโดยปราศจากการบังคับควบคุมจากภายนอกดังเช่นการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองโดยไม่มีแทรกแซงจากผู้อื่นแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะไม่พ้องต้องกันกับทีมการรักษาพยาบาล การตัดสินใจในการยินยอมหรือไม่ยินยอมในการรักษาพยาบาลซึ่งต้องเป็นการยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าว

ความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าว (Informed Consent) หมายถึง ความยินยอมของผู้ป่วยที่ยอมให้ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวกับแพทย์กระทำต่อร่างกายของตนตามกรรมวิธีของการประกอบวิชาชีพแต่ละประเภทนั้น โดยผู้ป่วยจะต้องได้รับการอธิบายหรือบอกเล่าให้เข้าใจว่าการกระทำของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น มีวัตถุประสงค์อย่างไร รายละเอียดของการกระทำมีอะไรบ้าง และผลที่เกิดต่อผู้ป่วยในภายหลังจะเป็นอย่างไร ตลอดจนอันตรายหรือผลร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น หากมีจะมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพมีหน้าที่ต้องอธิบายหรือบอกกล่าวให้ผู้ป่วยทราบเหตุที่ต้องบอกเพราะ เป็นการกระทำต่อร่างกายมนุษย์ และเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองตามสิทธิของผู้ป่วย ดังนั้นก่อนให้รักษาพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล ต้องทำ ดังนี้แนะนำตัวอธิบายอาการของโรคและวิธีการรักษาเพื่อตัดสินใจร่วมกันและบันทึกไว้ในเวชระเบียนโดยที่หลักฐานเอกสารแสดงความยินยอมให้แพทย์ทำการรักษาควรมีสาระสำคัญ ดังนี้ วัน เวลา สถานที่ ชื่อ ที่อยู่ผู้ป่วยหรือญาติ และข้อความที่แสดงให้เห็นว่าผู้ป่วยได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาจากแพทย์ผู้ให้การรักษาแล้ว และได้ตัดสินใจหรือยินยอมที่จะรับการรักษา นั้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ไม่ใช่จากความประมาท ถ้าประมาทผู้ป่วยยังคงมีสิทธิเรียกค่าเสียหายทางแพ่งและฟ้องเป็นคดีอาญาได้

พิจารณาแง่อายุให้ถือตาม “คำประกาศสิทธิของผู้ป่วย” (12 สิงหาคม 2558) ข้อ 9 ที่ว่า “บิดา มารดา หรือผู้แทนโดยชอบธรรม อาจใช้สิทธิแทนผู้ป่วยที่เป็นเด็กอายุยังไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ผู้บกพร่องทางกาย หรือจิต ซึ่งไม่สามารถใช้สิทธิด้วยตนเองได้

กรณี que ผู้ป่วยบางรายมีจิตใจอ่อนแอไม่อยู่ในฐานะที่จะรับความจริงเกี่ยวกับความเจ็บป่วยนั้นได้ แพทย์ควรจะคุยกับญาติผู้ป่วยแทน

กรณีที่ไม่ต้องได้รับความยินยอม แพทย์ทำการรักษาได้ หากเป็นที่ประจักษ์ว่าเป็นการกระทำไปเพื่อชีวิตผู้ป่วย ได้แก่

1) อยู่ในภาวะฉุกเฉิน มักจะไม่รู้สึกตัว ไม่มีญาติมาด้วยมีผู้นำส่งแพทย์ พิจารณาอาการอยู่ขั้นอันตรายและจำเป็นต้องทำการใดเพื่อช่วยชีวิตแพทย์สามารถดำเนินการได้เลย ถือเป็นหน้าที่ตามกฎหมายและจริยธรรม แง่กฎหมายอธิบายได้ว่าเป็นการกระทำด้วยความจำเป็นกระทำเพื่อรักษาชีวิต ถือว่าเป็นเรื่องสามารถกระทำได้

2) ภาวะที่ไม่อาจแสดงเจตนาได้ตามปกติ อาทิ ผู้ป่วยจิตเวช หรือ ผู้พยายามฆ่าตัวตาย อยู่ในภาวะมีความผิดปกติของจิตใจไม่อยู่ในฐานะที่จะแสดงเจตนา เช่น คนทั่วไปได้ กรณีนี้คงต้องขอความยินยอมจากญาติแทน

2. การทำประโยชน์แก่อีก (Beneficence) หมายถึง การกระทำในสิ่งที่ดี เป็นการกระทำที่บ่งบอกถึงความเมตตา กรุณา ความปรารถนาดี และเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนมนุษย์ มุ่งมั่นให้บังเกิดสิ่งที่ดีที่สุดแก่ผู้ใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่โดยตระหนักถึงมาตรการใน การป้องกันปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ด้วยความเมตตาโออบอ้อมอารีเป็นการช่วยบุคคลอื่น

ให้ได้รับประโยชน์ตามที่สมควรจะได้และลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอันตราย มีลักษณะไม่ควรทำให้เกิดอันตราย ควรป้องกันอันตราย ควรบรรเทาความทุกข์ ควรส่งเสริมสิ่งที่ดีมีประโยชน์

การทำประโยชน์แก่อุกุล มีหลักการ 2 ประการ คือ 1) การทำประโยชน์ซึ่งประกอบด้วย การป้องกันสิ่งเลวร้าย หรืออันตราย, การขจัดสิ่งเลวร้ายหรืออันตราย และ 2) การกระทำและส่งเสริมสิ่งที่ดี โดยพยาบาลต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำความดีเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้รับบริการ

3. หลักเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตราย (Nonmaleficence or Doing no harm) หลักการนี้มีความสัมพันธ์กับหลักการของ Beneficence คือ ต้องการให้พยาบาลกระทำที่จะหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย ไม่นำสิ่งเลวร้ายหรืออันตรายมาสู่บุคคลอื่นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ตลอดจนไม่ทำให้บุคคลอื่นเสี่ยงต่ออันตรายเช่น การจัดบุคลากรหรือมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับกิจกรรมที่กระทำซึ่งอาจจะมีอันตรายต่อชีวิตของผู้ใช้บริการได้ กฎเกณฑ์เหล่านี้ ได้แก่ ห้ามฆ่า ห้ามทำให้ปวด ห้ามทำให้ไร้ความสามารถ ห้ามทำให้ปราศจากความสุข ห้ามจำกัดอิสรภาพ เป็นต้น ลักษณะการไม่ทำอันตราย พอสรุปได้ว่า พยาบาลต้องปกป้องผู้ป่วยไม่ให้เกิดอันตรายจากผลการรักษา ไม่เกิดความทุกข์ทรมานมากขึ้น ไม่ลดคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย นั่นคือคงความผาสุกแห่งชีวิตไว้นั่นเอง

ลักษณะการดูแลของพยาบาลที่ผิดหลักการไม่ทำอันตราย ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพมีหน้าที่โดยตรงต่อบุคคลนั้น 2) ผู้ประกอบวิชาชีพละเลยหน้าที่ของตน 3) บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับอันตรายและ 4) อันตรายเกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการละเลยหน้าที่นั้น

4. การปฏิบัติต่อผู้ป่วยทุกคนอย่างยุติธรรม (Justice) หมายถึง ความเท่าเทียม ความไม่ลำเอียง พยาบาลจะต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกคนไม่แตกต่างกัน โดยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วย การให้บริการตามลำดับความเร่งด่วน และความสำคัญของปัญหา ตลอดจนให้บริการอย่างเต็มศักยภาพ การอธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจในสถานการณ์ที่ต้องให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นที่เร่งด่วน ให้ทุกคนอยู่ในบรรยากาศที่กลมกลืนกัน ไม่รู้สึกถูกทอดทิ้ง หรือน้อยใจที่ขาดที่พึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของอายุเพศเศรษฐกิจหรือความแตกต่างอื่นๆ

ความยุติธรรม หมายถึง ความสมดุลที่บุคคลพึงได้รับโดยมีหลักการพื้นฐานว่า บุคคลต้องได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน ในกรณีที่มีความเหมือนกัน และต้องได้รับการปฏิบัติที่ต่างกันออกไปในกรณีที่มีความแตกต่างกัน และจากคำประกาศสิทธิผู้ป่วยระบุว่า ผู้ป่วยทุกคนจะต้องได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถเข้าถึงระบบบริการสุขภาพได้

สำหรับหลักการที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินการปฏิบัติ เน้นสิ่งที่ปรากฏ (material principles) โดยกำหนดแนวทางการกระทำที่แสดงถึงความยุติธรรม ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

- พิจารณาให้แต่ละบุคคลเท่าๆ กัน
- พิจารณาโดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล
- พิจารณาโดยคำนึงถึงความพยายามของแต่ละบุคคล
- พิจารณาโดยคำนึงถึงสิ่งที่แต่ละบุคคลได้กระทำ
- พิจารณาโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล
- พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณค่าในสังคมของแต่ละบุคคล

5. การทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Fidelity) สังคมคาดหวังในเรื่องความซื่อสัตย์ของพยาบาลมาก เพราะพยาบาลต้องรับผิดชอบในการรักษาและให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ซึ่งหมายถึงชีวิตที่ปลอดภัย และได้รับสิ่งที่มีคุณค่า มีมาตรฐาน ผู้รับบริการได้ฝากชีวิตให้ดูแล และไว้วางใจพยาบาลมาโดยตลอด พยาบาลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นพยาบาลต้องซื่อสัตย์ต่อหลักการ ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อพันธะรับผิดชอบที่มีอาทิวาทิการรักษาสัญญาและความลับของข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการดำรงรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ

6. การรักษาความลับของผู้ป่วย (Confidentiality) หมายถึง การปกปิดความลับ ที่เป็นข้อตกลง สัญญา และพันธะหน้าที่ที่บุคคลหนึ่งทำกับอีกบุคคลหนึ่ง เป็นการเก็บข้อมูลที่เป็อันตรายนหรือน่าอับอายของผู้ป่วยเป็นความลับ โดยข้อมูลของผู้ป่วยจะนำไปเปิดเผยได้เฉพาะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเท่านั้น

ความลับหมายถึง เรื่องราวเกี่ยวกับโรค อาการ ข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย ซึ่งถือเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคล ถ้ามีการเปิดเผยความลับถือว่าไม่เคารพต่อคุณค่าของความเป็นมนุษย์และสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วย อาจมีผลทำให้เสื่อมเสียต่อผู้ป่วยและกระบวนการรักษาพยาบาล และเมื่อมองในด้านจรรยาบรรณสำหรับพยาบาลระบุไว้ว่า พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยด้วยการรักษาเรื่องราวของผู้ป่วยไว้เป็นความลับ ส่วนแง่สิทธิของผู้ป่วยระบุไว้ว่าผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการปกปิดรายละเอียด และเรื่องส่วนตัวทุกประการของตนไว้เป็นความลับ

การรักษาความลับของผู้ป่วยมีข้อยกเว้น¹⁾ในการประชุมวิชาการทางการแพทย์เพื่อขอคำปรึกษา เกี่ยวกับการรักษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ป่วยเป็นสำคัญ

2)ความปลอดภัยของสังคม เช่น โรคใหม่ โรครุนแรงโรคต่างๆ ที่เป็นอันตรายต่อสังคม ต้องรายงาน

3)กรณีผู้ป่วยไม่อาจรับผิดชอบหรือตัดสินใจด้วยตนเองได้ จำเป็นต้องแจ้งญาติ 4)กรณีที่เกิดผลกระทบกระเทือนอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติและ5) ผู้ป่วยรับรู้และยินยอมให้เปิดเผย เช่น บริษัทประกันชีวิต

7. การบอกความจริง (Telling the truth or Veracity) ซึ่งตามหลักการของการพูดความจริงนี้อาจเกิดประเด็นได้เช่นผู้ป่วยที่สงสัยว่าตนเองจะเป็นมะเร็งหรือไม่และถามพยาบาลว่าเป็นมะเร็งใช่ไหมหรือญาติผู้ป่วยอาจจะมาขอรับรองว่าไม่ให้บอกความจริงแก่ผู้ป่วยโรคมะเร็ง เป็นต้น

การบอกความจริงเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับการสื่อสาร บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการบอกความจริงและไม่ถูกหลอกลวง เหตุผลที่ต้องบอกเพราะ 1)ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะรู้และอาจจะมีผลถึงการดูแลรักษาต่อไป 2)ผู้ป่วยจะได้รู้ขนาดของตนเอง ไม่วิตกกังวลกับสิ่งที่ไม่รู้ไม่แน่ใจ 3)เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้ระบายความรู้สึกต่างๆ ออกมา และได้พูดคุยในเรื่องต่างๆ ที่อยากจะพูด 4)ทำให้ผู้ป่วยมีเวลาที่จะได้ทบทวนชีวิตที่ผ่านมาของตนเอง จัดการในเรื่องต่างๆ ให้เรียบร้อยและเตรียมพร้อมกับความตาย 5)ผู้ป่วยเองถึงแม้จะไม่ได้ได้รับการบอกเล่าจากที่ไหนแต่ก็จะทราบได้เองในที่สุดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสภาพร่างกายและท่าทีของผู้อื่นที่มีต่อคน ถ้าผู้ป่วยทราบได้เอง ความเชื่อมั่นที่มีต่อแพทย์จะลดลง เพราะเห็นว่าแพทย์ไม่ยอมบอกความจริงกับตน เมื่อมองในแง่สิทธิของผู้ป่วยที่กล่าวว่า “ผู้ป่วยที่สิทธิที่จะได้รับการบอกเล่ารายละเอียดของข้อมูลเกี่ยวกับการวินิจฉัย การพยากรณ์โรค วิธีการบำบัดรักษาด้วยภาษาที่ผู้ป่วยสามารถเข้าใจได้ด้วยเหตุผล” ดังนั้น จึงควรบอกสำหรับด้านข้อมูล แพทย์ควรบอกชื่อโรค อาการ สาเหตุ ระยะเวลารักษาวิธีปฏิบัติตนวิธีการรักษา วิธีการใช้ยา ความรุนแรงของโรค ผลแทรกซ้อน และค่าใช้จ่ายในการรักษา

การทำความเข้าใจกับแนวคิดจริยธรรมและวิชาชีพพยาบาลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่าลักษณะที่มีความเฉพาะเชิงวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการกำหนดลักษณะนิสัย คุณลักษณะของบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้บริหารการศึกษายาบาล ผู้นำทางการพยาบาล ผู้สอนซึ่งต้องผลิตและสร้างบุคลากรทางวิชาชีพวิชาชีพใช้สังคม จึงต้องเป็นตัวอย่าง แบบอย่าง ในการแสดงออกซึ่งคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้เป็นอย่างดี

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.1. ความหมาย

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น Brown., Trevio & Harrison (2005) ให้ความหมายว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจและสอดคล้องกับ Brown & Trevino (2006) ค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่อื่นทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆเกี่ยวกับจริยธรรมตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าวท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดีแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม และตรงกับแนวคิดของ

ประชุม โปธิกุล (2550) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมหมายถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่นความรับผิดชอบและพันธกิจซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ยังสนับสนุนว่าผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนักดังเช่นการศึกษาของ Burns (1978) ต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงานของ Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่ง Jossey-Bass จัดพิมพ์ไว้ในหนังสือในปี ค.ศ. 1992 ในระยะต่อมาการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มมีการพูดถึงมากขึ้นเช่นงานของ Coles (2002) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Ethical leadership ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากความแตกต่างของการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อคนทุกคนความน่าสนใจในงานของโคลสส์ในหนังสือคือโคลสส์ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยมิได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาแต่นำเสนอในเชิงบรรยายเกี่ยวกับชีวิตและเหตุการณ์ผ่านบทสนทนาที่สะท้อนสาระเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 2003 จึงปรากฏข้อเขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้นดังจะเห็นได้จากหนังสือของ Fullan (2003) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (Principal) ในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ในงานเขียนได้ขยายขอบเขตของการนำเสนอที่กว้างขวางกว่างานชิ้นเดียวกันที่ตีพิมพ์ไปก่อนหน้าคำถามที่ Fullan ต้องการทดสอบคือคำถามเกี่ยวกับคุณค่าของความพยายามในการนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำในบริบทของการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน นอกจากนี้ยังปรากฏงานเขียนของ Pellicer (2003) เรื่อง Caring Enough to Lead ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดและความเข้าใจโดยการยกตัวอย่าง มโนทัศน์ที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Vital concepts of leadership) และนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงโรงเรียนโดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการเรียกร่องภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในโรงเรียนเริ่มปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนไม่เฉพาะแต่ในโลกตะวันตกเท่านั้นแต่ยังปรากฏในเอเชียด้วย Wong (1998) ได้ยกตัวอย่าง Hong Kong Education Department ได้กล่าวถึงการเริ่มต้นการบริหารจัดการในโรงเรียนโดยกระบวนการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management)

โดยมีแบบแผน (scheme) ที่แสดงคุณลักษณะของภาวะผู้นำว่าควรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงการรับรู้ (Technical and cognitive skills) เช่นมีความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge) มีความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กร (Organizational and administrative) มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดีและนำไปสู่ผลสำเร็จมีทักษะในการมอบหมายงานและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจในปัญหาของวิชาชีพครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาของครูรุ่นใหม่ที่ขาดประสบการณ์และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานอย่างไรก็ตามแม้ประเด็นข้างต้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในองค์กรสมัยใหม่แต่ก็มีการโต้แย้งถึงความเชื่อมั่นในโครงสร้างและการบริหารองค์กรว่าควรใช้ภาวะผู้นำแบบใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนซึ่งควรคำนึงถึงมโนทัศน์ของค่านิยมและความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและจริยธรรมระหว่างบุคคลในโมเดลของภาวะผู้นำตามประเพณีนิยม (traditional leadership) ด้วย (Wong, 1998) ตัวอย่างที่สำคัญประการหนึ่งตามแนวคิดของ Senge (1990 อ้างถึงใน Wong, 1998) ซึ่งกล่าวว่ามุมมองตามแบบแผนประเพณีนิยมของภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่หยั่งลึกในรากฐานที่เน้นความเป็นเฉพาะตัวไม่เป็นระบบมุมมองดังกล่าวถือว่าผู้นำเป็นผู้สำคัญที่สุดและเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ที่ปรากฏขึ้นในท่ามกลางช่วงเวลาอันวิฤตอุดมคติอันเก่าแก่ (myths) ดังกล่าวยังคงถูกยึดถือปฏิบัติเปรียบเสมือนผู้นำกองทหารม้าซึ่งนำกำลังเข้าช่วยชีวิตผู้คนจากการโจมตีของอินเดียนแดงและยังคงเป็นสิ่งที่เรียกร้องสำหรับผู้นำทางการศึกษาใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1992) ได้โต้แย้งเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นความมีเหตุผล (rationality) ตรรกะ (logic) ความปราศจากอคติ (Objectivity) ความชัดเจน (Explicitness) ลักษณะเฉพาะตัว (Individuality) และความเป็นอิสระ (Detachment) แต่สนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นคุณลักษณะทางอารมณ์ (Emotion) ความเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม (Group of membership) การสร้างสำนึก (Sense making) จริยธรรม (Morality) ภาระหน้าที่ (Duty) และความประพฤติ (Obligation) อาจกล่าวได้ว่าความเชื่อมั่นในโครงสร้างและองค์ประกอบในทฤษฎีภาวะผู้นำตามแบบประเพณีนิยมยังคงถูกนำไปใช้และประสบความสำเร็จตลอดศตวรรษที่ผ่านมาแต่ก็ยังคงอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นดังนั้นคำถามที่สำคัญประการหนึ่งคือคุณลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้นเพียงพอหรือไม่ในการนำโรงเรียนบรรลุประสิทธิภาพที่แท้จริงเนื่องจากอิทธิพลของแนวคิดทางตะวันตกซึ่งยึดถือว่าพื้นฐานของการบริหารจัดการคือประสิทธิภาพ (Efficiency) มีรูปแบบเฉพาะ (Specificity) มีเหตุผล (Rationality) สามารถวัดได้ (Measurability) ปราศจากอคติ (Objectivity) ผู้นำที่ดีคือผู้ที่มีเหตุผลมีความสามารถใช้แผนในการนำ (Plans ahead) มีการกำกับติดตาม (Monitor) บริหารจัดการด้วยความแน่นอน (Manage with certainty) อย่างไรก็ตาม Greenfield (1986 อ้างถึงใน Wong, 1998) มีแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดทางตะวันตกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม (Value-based leadership) โรงเรียนควรมีลักษณะเฉพาะและ

มีเอกลักษณ์ (Unique and identities) ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นตัวจับยึดวัฒนธรรมของโรงเรียน นำไปสู่การยืนหยัดบนบริบทที่มีความเข้มแข็งเฉพาะตัวและเป็นอิสระจากโครงสร้างทางกฎหมาย ตลอดจนนโยบายที่เป็นนามธรรมอีกด้วยสำหรับคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ที่ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะเสนอในลำดับต่อไปมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Burns (1978) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct) และการคล้อยตามทางจริยธรรม (Ethical aspiration) ของผู้นำนอกจากนี้พลวัต (Dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่นชมและพึงพาวาอาศัยซึ่งกันและกันอีกด้วย สอดคล้องกับ Gardner (1987) ที่เห็นว่าเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวข้องกับคนทั้งหมดไม่ใช่สิ่งของ Gardner ได้ยกตัวอย่างว่าผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human potential) สร้างระบบกลุ่ม (Build community) ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ (Share leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead others to accept responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการนำเป้าหมายเชิงจริยธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั่นเอง

นอกจากนี้ Kohlberg (1981 อ้างถึงใน Shaprio & Stefkovich, 2001) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม (Justice community) ว่ามีข้อบ่งชี้จากการสอนของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของความยุติธรรม (Justice) ความเสมอภาค (Equity) และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ (Respect for liberty) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว Sergiovanni (1992) ได้พัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดย Sergiovanni กล่าวว่าภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ (Stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุก (Welfare) ของโรงเรียนและชุมชนโดยมิใช่เฉพาะแต่ครูนักเรียนเท่านั้น แต่ต้องเอาใจใส่ต่อโรงเรียนและชุมชนในฐานะที่เป็นครอบครัวอีกด้วย

แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังได้รับการพัฒนาจากนักวิชาการอีกหลายคน เช่น Etzioni, Greenfield, Hodgkinson, Sergiovanni (1992) ซึ่งกล่าวถึงโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ (Civil associations) แตกต่างไปจากกิจการของบริษัท (Enterprise association like corporations) ซึ่งไม่เหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของโรงเรียนทั้งนี้โรงเรียนจะต้องมีผู้นำที่มีพันธะเชิงจริยธรรม (Ethical obligation) และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนรุ่นเยาว์

George (2003) กล่าวถึงขอบเขตของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือมีความซื่อสัตย์สูงสร้างความไว้วางใจแก่องค์กรอย่างยาวนานเป็นผู้นำที่มีความตระหนกอย่างมากต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กรมี

ความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดและเข้าใจ
ในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม

Brown และ Trevino (2006) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่าผู้นำ
เชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิด
ความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดีอีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆ เกี่ยวกับจริยธรรม
ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าวท้ายที่สุด
ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรม
จริยธรรม

วิรุณ ตั้งเจริญ (2547) ได้เขียนบทความเรื่อง “ภาวะผู้นำในสถานศึกษา”
ได้กล่าวถึงประสบการณ์ของตนโดยมีความเชื่อว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารควรจะต้องประกอบด้วย
จิตสำนึกจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผยโปร่งใสบริสุทธิ์
ยุติธรรมกล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงามความถูกต้องความยุติธรรมขององค์กรและบุคคลบริหาร
ด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

Counts (2001) กล่าวว่าผู้นำจริยธรรมเป็นผู้นำที่น่าไว้วางใจซึ่งจะแสดงพฤติกรรม
ที่สมาชิกขององค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรูเช่นผู้นำ
ที่น่าไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กรและจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก
ผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน (ทำอย่างที่พูด) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กรและผู้นำจะเป็น
คนที่มีความสำคัญที่สุดผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจะจัดหาเข็มทิศทางจริยธรรมให้กับองค์กร
เช่นเดียวกับ การเป็นเช่นดังไฟนำทางให้กับสมาชิกได้เดินตามเมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อ
ผู้นำเพิ่มขึ้นสภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้นสภาพของ
ความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็กๆที่สร้างความไว้วางใจต่อกันสภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้น
ได้จากผู้อำนวยการที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้สภาพของ
ความไว้วางใจสร้างขึ้นได้โดยผู้จัดการที่บอกผู้อำนวยการว่ามีเงินทุนสำหรับตำแหน่งงานใหม่และ
หลังจากนั้นผ่านไปยังคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำให้มั่นใจว่าผู้อำนวยการมีตำแหน่งที่ได้รับ
มอบหมายถึงแม้ว่า ความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้แต่ความไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำ
เพียงครั้งเดียว เมื่อสูญเสียความไว้วางใจแล้วมันเป็นไปได้ที่จะสร้างกลับมาใหม่อีกครั้ง

จากการรวบรวมข้อเสนอนแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว
ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการ
ที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์
ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

2.2 ความสำคัญ

มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างเฉพาะบุคคล ไม่อาจนำมาเปรียบเทียบหรือใช้เกณฑ์ตัดสินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเสมอไปในกรณีที่อยู่ในภาวะวิกฤติ ความเจ็บป่วย สิ่งที่ยาบาลพึงระลึกเสมอว่า การใคร่ครวญ “อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้ป่วยแต่ละราย” ย่อมต้องอาศัยความเข้าใจมนุษย์อย่างองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ที่เป็นบริการด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เพียงแต่ความเอื้ออาทร ดูแลผู้ป่วยอย่างดีที่สุดเพียงอย่างเดียว แต่พยาบาลต้องมองภาพรวมของสังคม สภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อมนุษย์ทั้งกายและใจ ดังนั้นความเป็นผู้มีจริยธรรมของพยาบาลมิได้หมายถึง การยึดมั่นในหลักการหรือกรอบความคิดตายตัว แต่ต้องรู้ว่า อะไรควร อะไรไม่ควร ในสถานการณ์ใด เวลาใด ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน แก้ปัญหาผู้ป่วยแต่ละรายอย่างเหมาะสม และเกิดผลดีที่สุดแก่ผู้ป่วย (สิวลี ศิริโล, 2551 : 256 -257)

เนื่องด้วยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีการมองการณ์ไกล มีความเป็นธรรมโดยยึดธรรมประจําใจในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบ เข้าใจความเป็นคนของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อองค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อองค์การที่ต้องพัฒนา ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานหรือกิจกรรม ปัญหา สถานการณ์และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงทำให้ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มาเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ด้วยเหตุที่ถ้าผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำไม่เพียงพอต่อสถานการณ์ ไม่ไวต่อปัญหาในการบริหารงานเราอาจจะพบปัญหาในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน กลายเป็นความขัดแย้ง ลูกถามหรือรุนแรงต่อไปอาจถึงขั้นมีการร้องเรียน ฟ้องร้องได้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญกับการเป็นผู้บริหาร ผู้นำทางด้านการศึกษาพยาบาลเพราะเป็นผู้นำที่สำคัญอีกสาขาหนึ่งของวิชาชีพพยาบาล ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลเนื่องจากการจัดการศึกษาพยาบาลเป็นรากฐานของการก้าวสู่วิชาชีพพยาบาล ตามความหมายภาวะผู้นำด้านการศึกษาพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลผู้นำในสถานศึกษาพยาบาล สามารถดำเนินการจัดการเพื่อให้สถาบันการศึกษาพยาบาลบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการและบุคลิก ความเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ทีมงานใหม่ ระบบงานใหม่วิสัยทัศน์ใหม่ให้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Booth กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำด้านการศึกษาพยาบาลตามแนวคิดของ ซึ่งต้องมีในผู้นำปัจจุบันแล้วควรประกอบด้วย 1). มีภาวะผู้นำในการให้อำนาจได้ (Empower leadership) ได้แก่ การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (motivator) มีความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ (Creativity) และเป็นผู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Vision)

2.) มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบงานได้ (Restructurechange) ได้แก่ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน (Network) มีความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความสามารถในการปรับระบบงานให้เหมาะสมได้ (Systemorientation) 3.) ความสามารถในการเอื้ออำนวยความสะดวกและในการสอนงานผู้อื่น (Teachingfacilitation) ได้แก่ มีความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา การให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน (Coaching) 4.) มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (Role-model behaviors) 5.)เป็นผู้ที่มีความทันสมัย และใจกว้างมีความพร้อมที่จะรับและพัฒนางานใหม่ได้ตลอดเวลา (Openness-creation of challenging environment) ได้แก่ เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการกับข้อมูลข่าวสารใหม่ได้อย่างเหมาะสม (Information management)และ 6) เป็นคนช่างซัก ช่างสงสัย (Questioner-know where, how and why to ask the right question)

จันท์เพ็ญ จันท์แก้วแร่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาพยาบาลและสามารถสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลของบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ คือ

1.เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการที่มีความรอบรู้ในศาสตร์วิชาชีพและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (Scholar) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นนักคิดควบคู่กับการเป็นนักปฏิบัติที่มีความสามารถนำหลักวิชาการสู่การปฏิบัติมีลักษณะภาวะผู้นำในตนเองซึ่งประกอบด้วย การมีอำนาจที่เกิดจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) และสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้อื่นประกอบการเป็นผู้ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่ผู้อื่นเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาลให้กับวิชาชีพและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลทั้งในปัจจุบันและต่อเนืองสู่นาคตได้อย่างแม่นยำสอดคล้องกับจริยวัตร คมพยัคฆ์ ที่กล่าวว่า ความรอบรู้ทางวิชาการ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่บุคคลจะใช้เพื่อสร้างหรือพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้ โดยการใช้ความเป็นผู้รอบรู้ทางวิชาการ การมีทักษะในวิชาการจากงานที่รับผิดชอบ เป็นแนวทางพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำ

2. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างดีในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงสร้างระบบงานให้เหมาะสม และการมีความสามารถในการยืดหยุ่นผู้บริหารองค์การพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่ถูกต้องในการบริหารจัดการองค์การ และพัฒนาระบบบริการเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร และนำไปสู่ผลลัพธ์สูงสุดที่พึงประสงค์ขององค์การ

3. มีคุณสมบัติความเป็นครูที่ดี ที่สามารถสอน การเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะแนวทาง และเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับทุกคนเป็นอย่างดี

4. มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ เช่น เป็นผู้ที่มีคุณธรรมของนักวิชาการที่ดีได้แก่การมีศรัทธาต่อเพื่อนมนุษย์มีความซื่อตรง ฉลาด เคารพตนเองและผู้อื่น และยุติธรรม เป็นต้น

5. เป็นผู้มีความฉับไว ทันสมัย และคล่องตัว และต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการสมัยใหม่ มีความสามารถในการรับรู้ และการปรับตัว เพื่อให้ก้าวทันต่อข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งคือทักษะการนำการเปลี่ยนแปลง หรือการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Management for change) การต่อรอง (Negotiation) การให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Lobby) และการยืนหยัด (Assertiveness)

6. เป็นผู้รู้จักค้นคว้าและคิดวิเคราะห์ ต้องเป็นผู้ที่สนใจ ใฝ่ศึกษา หาความรู้ตลอดเวลา มีความขยันหมั่นเพียร มีวิธีการแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมของตนเองทั้งในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และควรเป็นผู้ช่างคิดที่จะนำประเด็นปัญหาใหม่ๆ มาคิดวิเคราะห์ด้วยความกระตือรือร้นเป็นพื้นฐานตามหลักวิชาการ เพื่อขยายองค์ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลให้กว้างไกลอย่างไม่มีที่สิ้นสุดแต่โดยไม่รู้เบื่อหน่าย

7. มีความสามารถที่จะถ่ายทอด เผยแพร่ผลงานทางวิชาการไปสู่ผู้อื่น ในรูปเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยทางการพยาบาล และผลงานนั้นต้องได้รับการยอมรับจากคนในวงวิชาการ การศึกษาพยาบาลอย่างแพร่หลาย กว้างขวาง

8. เป็นผู้ไม่ยึดติดกับตนเอง ได้แก่ การเป็นผู้มีใจกว้าง ไม่หลงตนเอง สามารถที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นและสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจยุติธรรมอย่างเป็นกลาง เพื่อมุ่งให้เกิดผลทางหลักวิชาการเท่านั้น

9. ต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจอ้างอิง (Referent power) ในตนเอง คือ ผู้ที่นอกจากจะมีอำนาจที่เกิดจากการมีความรู้ในศาสตร์วิชาชีพการพยาบาล (Expert power) แล้วยังต้องเป็นผู้ที่สามารถสะสมคุณงามความดีในระยะเวลานาน จนเป็นที่ศรัทธา เคารพ ยกย่องในสังคมพยาบาลและสังคมภายนอก ซึ่งแสดงผลออกมาในรูปการมีตำแหน่งทางวิชาการชั้นสูงสุดร่วมสมัย การได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพการพยาบาล และองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำด้านการศึกษาพยาบาลเป็น บุคคลที่มีบทบาทด้านการจัดการศึกษาพยาบาล ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านการบริการพยาบาล ด้านการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งมีความสามารถเชิงบริหารจัดการ มีความเป็นครูที่ดี เป็นผู้ที่มีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทันสมัย เป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการถ่ายทอดได้ดีและเป็นผู้ไม่ติดยึดกับตนเอง สถาบันอุดมศึกษาไทยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิตไม่ตีเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังกล่าว

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Adams and Maine (1998: 15-20) พบว่า สาขาวิชาที่นักศึกษา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตระหนักต่อสังคมสูงจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีการปรับตัวได้ดี การยอมรับบทบาททางบวกในสังคม ส่วนสาขาวิชาที่ไม่เน้นในด้านนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดบุคลิกภาพถดถอย และปรับตัวได้น้อยลง สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความมีจริยธรรม

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่ง que ปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับ ปัญหามากมาย เกิดขึ้นจากเสียงเรียกร้องของคุณธรรม ถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติธรรมโดยพยาบาล ต้องนำชีวิตเข้าไปดำเนินอยู่ในธรรมให้สำเร็จ จึงสามารถให้การปฏิบัติต่อบุคคลได้ด้วยความจริงใจ และตั้งใจปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ด้วยความรู้และทักษะ ไม่ประมาทหรือเกียจคร้าน เพราะกำกับ ชีวิตบุคคล (เทวินทร์ เทวินโท, 2550 : 159) ซึ่งพยาบาลจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรม และควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมคุณภาพการปฏิบัติวิชาชีพให้อยู่ในกรอบของ จริยธรรม พยาบาลจึงต้องควบคุมตนเองให้ปฏิบัติธรรมในขอบข่ายความรับผิดชอบของวิชาชีพและ กวดขันสมาชิกให้รักษาระดับคุณภาพการบริการพยาบาลด้วย คุณธรรมและจริยธรรมให้สำเร็จ (เทวินทร์ เทวินโท, 2550 : 160)

เทวินทร์ เทวินโท (2550 : 163-165) กล่าวถึงปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพพยาบาล ที่พบบ่อยมักเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาลจากเสียงร้องเรียนของประชาชนและมีสาเหตุปัจจัยจากอะไรบ้าง
2. พยาบาลทุกคนใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลในกระบวนการดูแลให้การพยาบาลหรือไม่ อย่างไร
3. พยาบาลมี ความซาบซึ้งใน บทบาทการดูแล ซึ่งเป็นแกนของ ศิลปะการ ปฏิบัติการพยาบาลเพียงใด
4. พยาบาลใช้จรรยาบรรณเพื่อประโยชน์ตามค่านิยมที่เกิดผลดีต่อประชาชนเพียงใด
5. อาจารย์พยาบาลและพยาบาลประจำการได้แสดง แบบอย่าง ของผู้มีจริยธรรม เยี่ยงพยาบาลวิชาชีพให้ปรากฏ หรือไม่
6. มีแนวทางอย่างไรที่จะปลูกฝังความสามารถในเชิงคิดค้น วิเคราะห์ วิจาร์ณ และ วิจัยแก่พยาบาลบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม
7. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาชีพให้พยาบาลปฏิบัติตามและสร้างผลงานวิชาการ ความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและวิชาชีพ ภายใต้จริยธรรมที่ติงาม
8. ผู้บริหารการพยาบาลสร้างเสริมการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดและ แสดงออกอย่างเหมาะสมรวมถึงการพัฒนาผู้ตามให้แสดงภาวะผู้นำตามบทบาทอย่างมีจริยธรรม

อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารทางศึกษาพยาบาลจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นั่นเอง ประกอบกับเอกลักษณ์ของวิชาชีพ คือ ความมีจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งผู้ประกอบวิชาชีพ ที่ต้องเรียนรู้ ยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดกันมาอย่างจริงจังและเข้มข้น พยาบาลทุกคนจะถูกสอน ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง เสียสละ ซื่อสัตย์ ยึดถือความถูกต้องและยึดมั่นในจรรยาบรรณ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาพยาบาลจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อที่สังคมคาดหวังและ ให้ความสนใจ คือ ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นระดับ ความรับผิดชอบต่อที่มีคุณลักษณะ ซึ่งไม่มีข้อกำหนดชัดเจน ต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ ความเหมาะสมในการแสดงความรับผิดชอบต่อ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 79) นอกจากนี้ผู้นำทาง การศึกษาพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีพฤติกรรมจริยธรรม (Marquis and Huston, 2000 : 493) สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2541 : 264-265) ที่กล่าวว่าวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ทันสมัย จริ่งใจต่อวิชาชีพ เห็นประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ตั้ง กล้าคิด ช่วยบุกเบิกหนทางของวิชาชีพให้ก้าวหน้า เป็นที่ภาคภูมิใจของสมาชิกในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับ และยกย่องของวิชาชีพอื่น

2.3 คุณลักษณะสำคัญ

จากความหมาย ความสำคัญ สาระสำคัญข้างต้นนั้นจะขอนำเสนอแนวคิดต่อไปนี ที่นำไปสู่การเกิดคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำจริยธรรมได้ดังนี้

เนื่องจากผู้นำทางการพยาบาลรวมถึงผู้นำทางการศึกษายุคใหม่มีภารกิจใน การทำให้คนคล้อยตาม ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือ ความเชื่อถือศรัทธา(Credibility) อาจเทียบได้กับ บุคลิกภาพ และความสามารถ (Capability) หมายรวมถึงความรู้ด้วย ซึ่งนักวิชาการ ด้านการบริหารหลายท่านได้สรุปว่าการจะบริหารงานให้สำเร็จต้องอาศัย ภาวะผู้นำ ที่ต้องมี บุคลิกภาพ ความน่าศรัทธาน่าเชื่อถือ และความรู้ความสามารถในทุกด้าน ดังสมการข้างล่างนี้

$$\text{Leadership} = \text{Personality/ Credibility} \times \text{Knowledge/Capability}$$

(ภาวะผู้นำ) = (บุคลิกภาพ/ความน่าเชื่อถือ) (ความรู้/ความสามารถ)

ถ้าเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติกรพยาบาลที่ก่อให้เกิดคุณภาพกรบริการ ได้ ดังนี้

$$\text{Leadership} = \text{Personality/ Credibility} \times \text{Knowledge/Capability}$$

(ภาวะผู้นำ) = (บุคลิกภาพ/ความน่าเชื่อถือ) (ความรู้/ความสามารถ)

$$\text{(พยาบาลวิชาชีพ)} = \text{(จริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพ)} \text{ (ศาสตร์และศิลปะ/ทักษะทางการพยาบาล)}$$

ซึ่งบุคลิกภาพหรือ ความน่าเชื่อถือของผู้นำ มีรากฐานอยู่บนคุณสมบัติ 6 ประการ ของผู้นำ (ธนวัต พงศุพัฒน์, 2540 : 1) หรืออาจเรียกว่าเป็นลักษณะที่จำเป็นคือ 1)ความมุ่งมั่นและผูกพันกับเป้าหมาย (Conviction) 2) คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ (Character) 3) กล้า

ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Courage) 4) เอาใจใส่ความเป็นอยู่หรือสวัสดิการของผู้อื่น (Care)
5) ความสามารถควบคุมอารมณ์ให้คงที่ (Composure) และ 6) ทักษะด้านวิชาชีพ การจูงใจ
ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น (Competence)

กรองแก้ว (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดีตามแนวทฤษฎี เกี่ยวกับลักษณะ คือ
ทำงานสำเร็จด้วยดีและเป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบด้วย มีความทะเยอทะยาน (Ambition)
มีความอดุสาหะพากเพียร (Persistence) มีความกล้าหาญ (Courage) มีความเชื่อถือศรัทธา (Faith)
มีความซื่อสัตย์มั่นคง (Integrity) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีความยุติธรรม (Justice)
มีจุดมุ่งหมาย (Objectivity) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness)
และมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) มีความรับผิดชอบ ความรอบครอบ ความนับถือตนเอง ทักษะ
ในการติดต่อ สื่อสาร และวุฒิภาวะทางอารมณ์

ซึ่งสอดคล้องกับที่ศาสตราจารย์ ดร.ปุระชัย เผยว่า หัวใจสำคัญของคุณธรรมและ
จริยธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 7 ประการหลักอันได้แก่ 1) ผู้นำต้องมีความรอบรู้ รู้รอบ
รอบคอบ ระมัดระวังและคำนึงอยู่เสมอว่าสิ่งที่กำลัง กระทำมีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่อย่างไร
2) ผู้นำต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกมิใช่แค่เครือข่ายหรือพวกพ้อง
3) ผู้นำต้องมีความเป็นกลางในประยุกต์ใช้นวัตกรรม 4) ผู้นำต้องไม่หลอกลวง ช่มชู้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ
5) ผู้นำต้องเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา 6) ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงความรุนแรง
ความเสียหาย และความตาย และ 7) ผู้นำต้องมีการตระเตรียมป้องกันผลร้ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
เพราะการดำรงชีวิตในอนาคตของมนุษย์จะยากขึ้นเรื่อยๆ

Taylor (2002) กล่าวถึงความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมขณะทำการจัดลำดับประเด็น
ที่หยิบยกขึ้นมานั้นได้ทำการศึกษาปี 2000 เพื่อที่จะพิจารณาคุณลักษณะที่ประเมินโดยนักวิชาการ
การศึกษาของฟลอริดาและจอร์เจียและเพื่อที่จะวางรากฐานการระบุนับความรับผิดชอบ
(Accountability) ให้มีขอบเขตที่สูงขึ้นในรัฐทั้งสองที่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้นำนัก
การศึกษาทั้งหมด 214 คน ในตำแหน่งที่แตกต่างกันทั้งที่ทำงานในโรงเรียนประถมโรงเรียนมัธยมต้น
และปลาย และระดับท้องถิ่นได้ถูกทำการสำรวจที่รวมถึงข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเนื้อหา
ของการสำรวจอ้างมาจากการตีพิมพ์วารสารความเป็นผู้นำที่มีศีลธรรมและโดยเบื้องต้นได้นำมาจาก
หนังสือของ Green (2001) ที่ชื่อว่า การปฏิบัติศิลปะแห่งความเป็นผู้นำวิธีการแก้จากปัญหาสู่
การพัฒนามาตรฐาน ISLLC ข้อมูลจะถูกประเมินในสิ่งที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวที่พึงมีคุณลักษณะ
ความเป็นผู้นำพึงมีพฤติกรรมตามสถานการณ์และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการตัดสินใจ
อันเนื่องมาจากโครงการการระบุนับความรับผิดชอบของรัฐฟลอริดาและจอร์เจียการค้นพบนี้แสดงถึงการรู้
ในแง่ของคุณลักษณะที่นักการศึกษาเชื่อว่ามีสำคัญต่อตัวเขาเองและต่อผู้นำคุณลักษณะส่วน
บุคคลที่สำคัญคืออะไรในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกจากบัญชีทั้ง 15 คุณลักษณะมา
5 ลักษณะที่สำคัญที่สุดที่พวกเขามีหรือพึงมีตัวเลือกได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความเอาใจใส่

3) ความมีศีลธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเปิดเผย 6) ความไวเนื้อเชื้อใจ 7) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ 8) การเห็นอกเห็นใจคนอื่น 9) ความเคารพ 10) การมีศักยภาพ 11) ความเฉียบแหลม 12) ความแน่นอน 13) ความคิดสร้างสรรค์ 14) การยึดถือหลักคุณธรรม 15) ความมีมนุษยธรรม

ผู้ตอบคำถามได้ระบุถึง 5 ใน 15 คุณลักษณะที่มีความสำคัญสองถึงสามเท่ามากกว่าคุณลักษณะอื่นๆ และนี่ก็เป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดลำดับจากที่ 1 ถึง 5 ซึ่งได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไวเนื้อเชื้อใจ 4) การมีศักยภาพ 5) การยึดถือหลักคุณธรรมส่วนความคู่ควรแก่การไว้วางใจ ความเคารพและความเอาใจใส่ตามมาติดๆเป็นลำดับที่ 6 7 และ 8 ตามลำดับและคุณลักษณะที่เหลือ (ความเห็นอกเห็นใจความแน่นอนความมีศีลธรรมการเปิดเผยความเฉียบแหลมความคิดสร้างสรรค์และความมีมนุษยธรรม) ได้ถูกระบุว่ามีความสำคัญประมาณ 25% หรือน้อยกว่าในคุณลักษณะอื่นที่ทำการสำรวจคุณลักษณะทั้ง 15 ประการนั้นมีความสำคัญแก่บางคนและเป็นที่ยอมรับว่าแตกต่างกันนั้นเป็นคุณค่าทางจริยธรรมโดยนักการศึกษาในชั้นเรียนในโรงเรียนและในท้องถิ่นการที่จะพิจารณาว่าคุณลักษณะใดผู้นำที่นักการศึกษาในรัฐฟลอริดาและจอร์เจียนั้นมองว่าสำคัญพวกเขาได้ตอบคำถามสิบข้อว่าไม่สำคัญหรือสำคัญบางส่วนหรือสำคัญและสำคัญมากผู้ตอบคำถามจะเลือกลำดับข้อสำหรับผู้นำเท่านั้นเพื่อที่จะตอบว่าสำคัญหรือสำคัญมากเป็นที่น่าแปลกใจที่มีข้อสองข้อที่ถูกตอบว่าไม่สำคัญซึ่งบ่งบอกว่าการเคารพในความคิดและการตัดสินใจที่อิสระซึ่งต่างจากการทำงานร่วมกับทีมขนาดใหญ่ขึ้นการได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการนั้นถูกระบุว่ามีความสำคัญที่มากที่สุดและเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญในข้อการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีซึ่งเป็นข้อที่ตามติดมาเป็นที่สองการอธิบายถึงข้อเหล่านี้ได้แนะนำว่าการสังเกตเห็นถึงการได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการและการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีอาจจะได้รับการมองเป็นพฤติกรรมทำให้ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการตัดสินใจในผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียนข้อทั้ง 8 ข้างล่างนี้ถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่เท่ากันว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้นำไม่เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ใช้การโน้มน้าวที่เป็นเหตุเป็นผลเมื่อมีการนำเสนอหรือป้องกันความคิด 2) มีการนำโดยใช้ตัวอย่าง 3) ซื่อสัตย์และคู่ควรที่จะได้รับการไว้วางใจ 4) ยึดมั่นในคุณธรรม 5) มีศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ 6) ยุติธรรม 7) ใช้อำนาจในการช่วยโปรแกรมการศึกษามากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 8) ยอมรับผิดชอบในบทบาทของตนเป็นที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับผู้นำที่สะท้อนคุณลักษณะที่ถูกระบุโดยผู้ตอบคำถามโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งว่ามีหรือสำคัญที่จะต้องพึงมีความสอดคล้องในคำตอบนั้นพิสูจน์ว่านักวิชาการทุกคนได้มีคุณค่าทางพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่สูงและมุ่งไปในการทำสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตสำหรับนักเรียนโดยมีการทำเพื่อประโยชน์ตัวเองโครงสร้างของความเป็นผู้นำจากข้อมูลนี้อาจจะรวมไปถึงคุณลักษณะของการมีศักยภาพการคู่ควรที่จะได้รับการวางใจความยุติธรรมตัวบทของพฤติกรรมทางวิชาชีพการเป็นผู้สื่อสารที่ดีกับบุคลากรและการสังเกตเห็นในการตัดสินใจที่ไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีมากมายและหลากหลายในแต่ละมุมมอง แต่สิ่งเหล่านั้นต้องสามารถพบได้ในผู้บริหารในสถานศึกษาและครุพัฒนาและสร้างให้มีในตัวผู้บริหารเพราะมีความสำคัญต่อตัวผู้บริหาร ผู้ตามและการนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวความคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วงและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทางได้แก่ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ต่อมา Burns (1987 : 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นแนวทางที่ 4 ได้แก่ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพซึ่งสรุปทฤษฎีในแต่ละแนวคิดได้ดังนี้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่

แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้น ต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะ เปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็น นักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัย จากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 Bass พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับ แนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากขึ้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณี ของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรและ 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) คือ ภาวะผู้นำที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยการให้รางวัล และการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงาน และจูงใจด้วยการแลกเปลี่ยนด้วยการให้รางวัลตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) และ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีอำนาจบารมี และจูงใจปฏิบัติงานด้วยวิธีการหลายวิธี เช่น การสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ Bass ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) และ 2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพหรือปฏิรูปเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อเจตคติคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพโดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Change) เท่านั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

Burns (1987 : 55-80) ได้เสนอความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวมคือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจความต้องการความจำเป็นความคาดหวังของทั้งผู้นำและ

ผู้ตามและมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันด้วยกระบวนการต่อรองโดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามพัฒนาผู้ตามผลของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพคือผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปเป็นผู้นำจริยธรรม

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตามอำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของMaslowแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

Bass and Avolio (1990 : 13-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Change Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตามผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำและจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทนในสภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะพัฒนาวิธีการรักษาคุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงานวิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กรวิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงานและวิธีตัดสินใจองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบคือ

1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนคือผู้นำจะให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือใช้ความพยายามในการทำงานผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์

ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้นจะเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทนเป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นตามแนวคิดของMaslowและเป็นการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นหากผู้นำมีชื่อเสียงไม่เพียงพอหรือขาดทรัพยากรที่จะสนองความต้องการของผู้ตามได้ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพไปและยิ่งไปกว่านั้นการให้รางวัลตามสถานการณ์อาจทำให้บุคคลตอบสนองความต้องการเฉพาะตนมุ่งผลประโยชน์ส่วนตนทำงานเพื่อตนเองมิใช่เพื่อกลุ่มหรือองค์การ

1.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management – By – Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) คือผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานการเสริมแรงมักจะเป็นทางลบคือตำหนิและให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรปล่อยให้ทำงานเหมือนเดิมจะเข้าไปแก้ไขต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน

2. แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) เป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นเป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อเจตคติคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลโดยมีแนวคิดว่าการศึกษภาวะผู้นำในระยะเวลาที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำอย่างชัดเจนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกิดขึ้นเมื่อผู้นำขยายขอบเขตและยกระดับความสนใจของผู้ตามผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของกลุ่มผู้นำจะชี้แนะให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์การหรือของกลุ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี 4 องค์ประกอบคือ

2.1 ความเสน่ห์ (Charisma) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและยอมเป็นผู้ตามผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการชักนำเกลี้ยกล่อมและมีพลังที่จะกระตุ้นให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามการพิจารณาภาวะผู้นำโดยเสน่ห์นั้นดูได้จากวิธีที่ผู้ตามรับรู้และปฏิบัติตนต่อผู้นำผู้ตามจะเชื่อถือศรัทธาภูมิใจและเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายคล้อยใจให้เกิดความภักดีผู้นำโดยเสน่ห์มักจะพบในองค์การที่กำลังตกต่ำและกำลังเปลี่ยนแปลงดินรนเพื่อความก้าวหน้ามากกว่าองค์การที่มีความสำเร็จสูงโดยสรุปแล้วความเสน่ห์ในองค์ประกอบนี้หมายถึงปฏิกริยาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วยเลียนแบบหรือเอาอย่างยอมรับในเป้าหมายของภารกิจผู้นำโดยเสน่ห์นี้จะได้รับการยกย่องมีอำนาจบาบริมีมาตรฐานในการทำงานตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม

2.2 การคลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป็นการอธิบายให้ทราบกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไรโดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้

ความพยายามมากขึ้นการคล้อยตามนั้นผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำการคล้อยตามเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามอาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่จะทำนั้นทำไปเพื่ออะไรทำไมต้องทำ สร้าง ความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่ามีเป้าหมายโดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็就会有ความมานะ พยายามในการทำงานกล่าวโดยสรุปคือผู้นำจะคล้อยตามผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายเห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา(Reactive) ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้นผู้นำมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะแสดงให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอุปสรรคคือปัญหาที่จะต้องแก้ไขและเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลกล่าวโดยสรุปคือผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาใช้ความคิดโดยกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่าหรือวิธีการทำงานตามแบบเดิมผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยมความเชื่อและความคาดหวังของตนของผู้นำและขององค์กร นอกจากนี้ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเองพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.4 การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน(Individualized Consideration) เป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและส่งผลถึงความพอใจของผู้ตามการมุ่งสัมพันธ์อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือการมุ่งสัมพันธ์โดยเน้นที่กลุ่มบริหารหรือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มและการมุ่งสัมพันธ์ที่เน้นเป็นรายบุคคลผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคนในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนั้นผู้นำจะสนใจผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิดทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ตามซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเองส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตามทำงานได้ดีชี้ให้เห็นจุดอ่อนของการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตามซึ่งจะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำเป็นการสื่อความหมายแบบสองทางช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าตนสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชายกระดับความต้องการและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำไม่เพียงจะบอกได้ว่าความต้องการของผู้ตามคืออะไรแต่ยังยกระดับความต้องการให้มีระดับสูงขึ้นผู้นำจะไม่แยกผู้ตามเป็น

คนวงในหรือวงนอกจะเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างสมดุลและเท่าเทียมกันกล่าวโดยสรุปการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายคนแตกต่างกันแต่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนั้นผู้นำจะมอบหมายภารกิจให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้มีโอกาสจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพตามแนวคิดของ

Bass and Avolio ซึ่งได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็นสองแบบได้แก่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ทำให้เห็นความต่อเนื่องของภาวะผู้นำทั้งสองแบบกล่าวคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะทำงานด้วยวิธีการดั้งเดิมเพื่อรักษามาตรฐานเดิมขององค์กรไว้ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นพัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำเกิดความพยายามและปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้จากแนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าวเมื่อนำมาเทียบเคียงกับการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากดังนั้นแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะใช้ในการโน้มน้าวหรือเสริมแรงบุคลากรได้ดีที่สุดน่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass and Avolio ได้แก่แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

จริยธรรมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (The Ethics of Transformational leadership) เป็นสิ่งที่ทำให้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะโดดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นที่มักเน้นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น จึงมีผู้ใช้คำเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical leadership) นอกจากนี้ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leaders) จะมุ่งเปลี่ยนแปลงผู้ตามในประเด็น ดังนี้

1. สร้างความตระหนักถึงการต้องมีมาตรฐานด้านคุณธรรม (Moral standards) แก่ผู้ตาม
2. ชี้ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางจริยธรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง
3. พยายามยกระดับความต้องการของผู้ตาม (Follower needs) ให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ (Need for achievement)
4. ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรม (Moral maturity) ของผู้ตามสูงขึ้น
5. เสริมสร้างบรรยากาศของที่ทำงานหรือองค์กรให้มีบรรยากาศของคุณธรรม (ethical climate) เช่น การยึดค่านิยมและการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกันเป็นต้น

6. ปลุกเร้าและส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน

7. ส่งเสริมให้ผู้ตามยึดหลักของความร่วมมือ (Cooperation) มากกว่าการแข่งขันกัน (competitiveness) และยึดหลักสามัคคีธรรม (Harmony)

Sergiovanni (1992) นำเสนอแนวคิดหลักของการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ซึ่งได้แบ่งแยกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำอันประกอบไปด้วยภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological leadership) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (Rational – technical leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ดังนี้

1) ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องอ้างอิงกับคำสั่งกฎระเบียบข้อกำหนดภาระงานความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับติดตามและควบคุมดังนั้นภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic leadership) จึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการขั้นต่ำสุด (Lowest stage) ของการพัฒนาจริยธรรม

2) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจและทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มุ่งเน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่าการให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน

3) ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (Rational – technical leadership) อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา Sergiovanni เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนของกระบวนการมากเกินไปควรอ้างอิงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มากขึ้นนอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะมากเกินไปจะไม่สามารถเชื่อมต่อไปยังผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานของผู้เรียนและไม่นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำ เชิงเหตุผล – เทคนิค

4) ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพล (Driving force) ของการปฏิบัติงานโดยผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional norms) จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ Sergiovanni กล่าวอ้างจากงานวิจัยว่าสามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานซึ่งยืนอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล (Stand above their own self-interest)

จากแนวคิดภาวะผู้นำของ Sergiovanni ทั้ง 5 โมเดลสามารถนำมาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจและความต้องการภายนอก (Extrinsic motives and needs) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของพัฒนาการทางจริยธรรมแรงจูงใจและความต้องการภายในตามแนวคิดของ Burns (1978 อ้างถึงใน Wong, 1998) ตลอดจนนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's hierarchical needs) จะสามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบลำดับขั้นของความต้องการแหล่งของภาวะผู้นำและแบบของภาวะผู้นำ

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

ที่มา: Wong (1998)

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการ (Righteousness : ความชอบธรรม) สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ขณะเดียวกันภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional leadership) ก็จัดอยู่ในระดับขั้นสูงของความต้องการด้วยแต่ยังไม่ถึงระดับสูงสุดส่วนภาวะผู้นำแบบเชิงเหตุผล – เทคนิค (Technical-rational) เชิงจิตวิทยา (Psychological) และในระบบราชการ (Bureaucratic) จัดอยู่ในระดับความต้องการขั้นต่ำ และสอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงาน และคิดว่าคงถึงเวลาที่ทุกคนจะเริ่มตันทั้ง 7 ข้อได้แล้วอาจจะกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เกิดจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยก ระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการ

ในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม วัตถุประสงค์ความต้องการของMaslow (Maslow's Needs Hierarchy Theory) หรือ ระดับการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งจะมีการดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่ จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น (Yaki and Fleet. 1992 : 177)

นอกจากนี้ยังมีงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

กีร์ติรุ่งแจ้ง (2543 : 76-81) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ สาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของสาธารณสุขอำเภอโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลางภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสาธารณสุขอำเภอโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์กันน้อยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยมี ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

Migler (1992) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำของสถาบันการศึกษาอาชีพและ วิทยาลัยเทคนิคของรัฐมินเนโซต้าผลการศึกษารวบรวมได้ว่าผู้บริหารของสถาบันการศึกษาอาชีพและ วิทยาลัยเทคนิคมีพฤติกรรมมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์และมิติริเริ่มโครงสร้างเท่ากันโดยใช้ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสองกลุ่มนี้พบว่า ผู้บริหารที่มุ่งเน้นมิติสัมพันธ์และมิติริเริ่มโครงสร้างกับผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่แตกต่างกัน

Felton (1995) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ ความพึงพอใจในงานของครูผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Philbin (2001) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษาในอินเดียนำผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการทำงานของครู

Bankowski (2002) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กชี้ได้ผลการศึกษารวบรวมได้ว่าภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

Lucks (2002) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซึ่งตีพิมพ์ผลการศึกษาสรุปได้ว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาล เมืองกล่าวคือการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

Anderson (2002) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนประถมศึกษาสู่การศึกษาวิชาซีพุมชนโดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่างผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียนรวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้แก่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้นำเสนอตามลำดับแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นจักรกลสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารคุณภาพในโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหารงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถใช้ภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพโรงเรียนน่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีคุณภาพอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายความแตกต่างระหว่างบุคคลและการสร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องซึ่งแบบภาวะผู้นำดังกล่าวน่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำสมัยต่อ ๆ มาที่ให้ความสนใจในปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำ เป็นแนวความคิดที่เชื่อว่าความมีประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยรูปแบบของผู้นำจะไม่ได้มีลักษณะเป็นสากล (Universal) แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมในสถานการณ์อื่นๆ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการใช้ภาวะผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมรอบๆ องค์กรโดยมีทฤษฎีที่น่าสนใจมากมาย แต่ในที่นี้จะขอนำเสนอประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedlerแตกต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านๆ มา โดยพิจารณาว่าผู้นำต้องมุ่งให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับ การตอบสนอง และมุ่งให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายด้วยกล่าวถึงแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) สถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ (Situation Favorableness) และประสิทธิผลของผู้นำ (Effectiveness of a Leader) โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader – Member Relation) กล่าวถึงบรรยากาศของกลุ่มและทัศนคติของสมาชิก และการยอมรับที่มีต่อผู้นำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจเคารพเชื่อถือ และมีความเชื่อมั่นในผู้นำ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางที่ดี แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่ไว้วางใจ ไม่น่าเชื่อถือ และมีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางที่ไม่ดี นั่นหมายถึงถ้าเกิดสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือปัญหาที่มีความซับซ้อนหลากหลายอาจส่งผลกระทบต่อทั้งผู้นำและผู้ตามได้และการใช้อำนาจในตำแหน่งผู้นำ (Position Power) เป็นระดับของการใช้อำนาจของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เป็นอำนาจโดยตำแหน่งที่ถือการมอบหมายให้ผู้นำในการที่จะให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำมีอำนาจโดยตำแหน่งมาก สถานการณ์ก็จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้นำมาก

2. ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งเน้นในเรื่องผลกระทบของผู้นำที่มีต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิถีทางเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย จะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ พฤติกรรมผู้นำ และสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ สถานการณ์ (Situation Factors) จะเป็นตัวแปรที่สำคัญ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Contingency Factors) เป็นสภาพการณ์ที่เป็นลักษณะของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ความเป็นอิสระในการควบคุม (Locus of Control) และความต้องการและแรงจูงใจ (Need and Motives) สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสถานการณ์ส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถกำหนด หรือควบคุมได้ ได้แก่ การจัดโครงสร้างของงาน (Task Structure) ระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ (Formal Authority System) และกลุ่มทำงาน (Work Group) ผู้นำตามแบบนี้ พยายามวางเส้นทางที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นที่สุด ซึ่งผู้นำต้องเลือกใช้แบบหรือพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับตัวแปรด้านสถานการณ์

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard ซึ่งได้ทำการศึกษาเบื้องต้นของทฤษฎีว่า “ประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำและวุฒิภาวะของกลุ่มหรือบุคคล” ทฤษฎีนี้ได้ผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำจากหลายๆ ทฤษฎีและกำหนดพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) ผู้นำจะใช้การสื่อสารทางเดียว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation Behavior) ผู้นำจะใช้การสื่อสาร 2 ทาง โดยมี การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์และสังคม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation Behavior) ปัจจัยทางสถานการณ์มีความเกี่ยวข้องกับ วุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงาน (Situational Factor : Maturity Followers) Hersey and Blanchard ใช้วุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ธรรมชาติของสถานการณ์ และจำแนกวุฒิภาวะออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) วุฒิภาวะด้านงาน (Job Maturity) เป็นวุฒิภาวะของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการศึกษาและประสบการณ์ 2) วุฒิภาวะด้านจิตใจ (Psychological Maturity) เป็นระดับแรงจูงใจของบุคคลที่สะท้อนถึงความต้องการความสำเร็จและความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ แบบของภาวะผู้นำ เป็นหัวใจ

สำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Hersey และ Blanchard คือ การจับคู่สถานการณ์เข้ากับแบบของผู้นำได้อย่างเหมาะสม รูปแบบภาวะผู้นำพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ต้องการเน้นการทำงานสูง แต่ความสัมพันธ์ต่ำและจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจและความสามารถน้อย
- 2) ภาวะผู้นำแบบสอนแนะ (Selling) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการทำงานสูง และความสัมพันธ์สูงด้วย และใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจและความสามารถในระดับปานกลาง
- 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supporting) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่การทำงานต่ำ แต่เน้นความสัมพันธ์สูง และใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถระดับปานกลางแต่มีแรงจูงใจต่ำ
- 4) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการทำงานต่ำ และความสัมพันธ์ต่ำด้วย ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถแรงจูงใจสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแบบของผู้นำจะถูกใช้แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์

4. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom and Yetton ได้นำเสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ (Decision – Making Style) มี 5 ประเภท ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งในการบริหารงานที่มีประสิทธิผลผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และเลือกแบบการตัดสินใจที่เหมาะสม การตัดสินใจแต่ละแบบได้รับการยอมรับ เท่าเทียมกันในสถานการณ์ต่างๆ การตัดสินใจของผู้นำแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับอัตโนมัติสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด คือผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น ผู้นำได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาช่วยรับรู้อุปสรรคเป็นรายบุคคล เพื่อรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำโดยไม่สอบถามเป็นกลุ่ม จากนั้นจึงตัดสินใจ ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมรับรู้ปัญหาเป็นกลุ่มรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วจึงตัดสินใจ และผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมรับรู้ปัญหาเป็นกลุ่มบทบาทของผู้นำอยู่ในฐานะประธาน ที่จะไม่เข้าไปมีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่ม แต่จะเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหามาตราได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ส่วนใหญ่การวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีประเด็นสำคัญเรื่องหนึ่งที่ต้องกล่าวถึงคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) โดยเฉพาะยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสังคมจึงยิ่งเพิ่มความคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่ไม่เพียงแต่ตนเองต้องเป็นคนดีมีจริยธรรมเท่านั้นแต่จะต้องเป็นผู้สร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถรองรับวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมแก่สังคมได้อีกด้วย

Murphy (2001) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่ดีจำเป็นต้องใส่ใจเป็นพิเศษต่อจุดหมายปลายทางที่เป็นค่านิยม (Valued ends) โดยเสนอแนะประเด็นสำคัญ 3 ประการที่ต้องพัฒนาขึ้นในโรงเรียนได้แก่ 1) ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์คุณธรรม (Moral stewardship) กล่าวคือผู้นำจะต้องกำหนดค่านิยมสำคัญของโรงเรียนที่ยึดถือปฏิบัติเช่นความยุติธรรม (Fairness) และความเป็นชุมชน (Community) 2) ความเป็นนักการศึกษา (Educator) โดยผู้นำต้องบริหารโรงเรียนด้วยการยึดภารกิจหลักที่สำคัญอันดับแรกคือการจัดการเรียนการสอนและการให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อการเป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคตและ 3) เป็นผู้สร้างความเป็นชุมชน (Community builder) กล่าวคือผู้นำจะต้องสร้างความมีชีวิตชีวาให้เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการเข้าถึงผู้ปกครองและประชาชนภายนอกขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อรองรับการเข้าถึงของฝ่ายต่างๆทั้งภายนอกและภายในต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและสอดคล้องกับ Gross และ Shapiro (2002) ที่ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันว่าผู้นำจะต้องสร้างคุณภาพระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) กับความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Concern for people หรือการมุ่งความสัมพันธ์) ตัวอย่างเช่นการที่ผู้นำยืนหยัดเคียงข้างครูในการปกป้องการสอนที่เห็นว่าถูกต้องแต่ขณะเดียวกันก็ยินยอมให้สังคมสามารถตรวจสอบได้โดยต้องปฏิบัติต่อครูในเรื่องนี้ด้วยความให้เกียรตินับถือและเอื้ออาทรต่อกันเป็นต้นนอกจากนี้ผู้นำในฐานะผู้อำนวยการบริหารนั้นจะต้องยึดหลักใช้ “ธรรมเป็นอำนาจ” (moral authority) โดยนอกจากผู้นำจะแสดงความเป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูงส่งของตนแล้วผู้นำจำเป็นต้องร่วมสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านการประพฤติปฏิบัติทางคุณธรรมสำหรับทุกคนในโรงเรียนอีกด้วย (Sergiovanni, 1996) อาจารย์ใหญ่จึงควรปกป้องและเสริมสร้าง “โลกแห่งชีวิต” (Life world) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยความเป็นโลกแห่งชีวิตดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนมีค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และวัตถุประสงค์ (Purposes) ที่จะช่วยทักทอสายสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนเข้าด้วยกันและแสดงออกทางกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในขณะ “โลกแห่งระบบ” (Systems world) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่างๆทางเทคนิคจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้วัตถุประสงค์สามารถบรรลุเป้าหมายกล่าวโดยสรุปทั้งโลกแห่งชีวิตและโลกแห่งระบบล้วนมีความจำเป็นต่อของโรงเรียนแต่จากการวิเคราะห์โรงเรียนที่มีความสมบูรณ์ (Healthy schools) พบว่ามักมีโลกแห่งชีวิตเป็นตัวขับเคลื่อนโลกแห่งระบบแทบทั้งสิ้นและเมื่อไรที่เกิดการสลับที่กันก็จะพบว่าโรงเรียนนั้นจะทำหน้าที่อย่างขาดความสมบูรณ์เท่าที่ควรจะเป็นด้วยเหตุนี้โรงเรียนใดก็ตามที่หมั่นแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องวัตถุประสงค์ค่านิยมภายในที่ยึดถือร่วมกันวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็นตลอดจนผู้นำหมั่นแสดงออกด้วย “น้ำเสียงเชิงจริยธรรม” (Ethical voice) ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันจนซึมซับลงสู่ชุมชนโรงเรียนเป็นต้นล้วนมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางแห่งคุณธรรมของผู้นำและของโรงเรียนทั้งสิ้น (Sergiovanni, 2000)

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเห็นว่า นักวิชาการได้ให้ความสนใจมากโดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลายผู้วิจัยนำแนวคิดและ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยมีแนวคิดและผลงานวิจัยหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศและ นักวิชาการไทยโดยจะนำเสนอตามลำดับเวลาของข้อค้นพบดังนี้

นียดา ศรีหานาม (2543) กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานหรือภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมแบบโปรเตสแตนต์ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา ดังนั้น เมื่อคนกล่าวถึงในจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์คนมักจะหมายถึงหลักปรัชญากว้างๆ ที่ประกอบด้วยความเชื่อในการทำงานดังต่อไปนี้ 1) ทำหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรมในการเติมเต็ม ชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนักซึ่งหมายถึงการขยันขันแข็งทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต 2) ควรจะให้ เวลากับการทำงานให้มากแต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลาวางน้ยลง 3) ควรรับผิดชอบสถิติ การทำงานของตนเองโดยพยายามให้มีสถิติการขาดงานและการเฉื่อยชาน้อยที่สุด 4) ควรทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดและผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมากรวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย 5) ควรภาคภูมิใจใน งานของตนเองและทำงานของตนเองให้ดีที่สุด 6) ควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่ออาชีพบริษัทและ ต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา 7) ควรมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ ความก้าวหน้าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อสร้างเกียรติยศการ ยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดีและ 8) ควรสร้างฐานะ จากการทำงานที่สุจริตและรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ใช้จ่ายอย่างประหยัดและนำไปลงทุนอย่างชาญ ฉลาดต้องรู้จักเก็บออมหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยและนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียรพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์คือการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผลคือความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงายมีความยับยั้ง ชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวทีกตัญญูหมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเราทเวทีกคือการแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัยคือการควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละคือความละความเห็นแก่ตัวการให้ปันกับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย ทรัพย์สติปัญญา 7) ความสามัคคีคือพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำกิจการใด ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 8) การประหยัดคือการใช้ สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรมคือการปฏิบัติด้วย

ความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง 10) ความอดุสาหะคือความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงานและ 11) ความเมตตากรุณาคือความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

นิคม นาคอ้าย (2550 : 62-69) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแม้จะมีการศึกษามาเป็นระยะเวลาช้านาน แต่เนื่องจากมีผู้สนใจนำทฤษฎี แนวคิด หลักการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้ในการศึกษาวิจัยไม่มากนัก แตกต่างจากภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น Transactional Leadership หรือ Transformational Leadership ประกอบกับแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็ไม่ได้มีการพัฒนาและนำไปใช้อย่างเป็นทางการ ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แพร่หลายเท่าที่ควร ทั้งๆที่การนำอย่างมีจริยธรรมเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน

ประชุม โพธิกุล (2550) กล่าวว่าผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้

1) พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาที่ดีผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญาการจัดการศึกษาดูเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจและการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทางการเมืองจะมากุมการปฏิบัติผลก็คือจุดมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไปผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติเขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์หรือการหยิ่งรู้ผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตยและบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา 2) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแข็งขันผู้นำทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนบรรยากาศทางจริยธรรมมิใช่เป็นการประมวลงกฎเกณฑ์หรือกฎหมายแต่เป็นเรื่องเจตคติที่เหนือกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การตัดสินใจในแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมถ้าผู้บริหารไม่เอาผิดกับการสอนที่ย่ำแย่เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนเช่นนั้นก็เท่ากับเป็นการยอมรับการฉ้อฉลต่อชุมชนและนักเรียนผู้บริหารที่ไม่เอาผิดกับนักเรียนที่ขาดเรียนก็เท่ากับโรงเรียนไม่มีความสำคัญผู้บริหารต้องถามและตอบคำถามต่อไปนี้ทำไมโรงเรียนจึงจัดตั้งขึ้นเราต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรพันธกิจอะไรที่โรงเรียนต้องทำเพื่อนักเรียนและชุมชนพฤติกรรมของนักเรียนและครูเป็นเช่นไรที่มีความสำคัญต่อชุมชนของโรงเรียนคำตอบและคำถามเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบบรรยากาศทางจริยธรรมของโรงเรียน 3) การแบ่งแยกควรอยู่ในภาวะที่ควรถูกตำหนิการแบ่งแยกเกิดขึ้นในรูปแบบที่ละเอียดอ่อนการเลือกที่รักมักที่ชังเกิดขึ้นในห้องพักครูที่ซึ่งสังเกตเห็นเป็นเชิงลบได้ถูกละเลยในห้องแนะแนวนักเรียนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจควรได้รับการส่งเสริมทางวิชาชีพมากกว่าศึกษาต่อทางวิชาการและในชั้นเรียนการดูหมิ่นได้รับการเพิกเฉยผู้บริหารต้องไม่อดทนกับการแยกที่รักมักที่ชังผู้บริหารต้องวินิจฉัยว่าเป็นเรื่องจริยธรรมและเป็นประเด็นทางการศึกษาวิธีเดียวที่จะทำให้ครูนักเรียนชุมชนมีความตระหนักในเรื่องนี้สูงขึ้นก็โดยการพัฒนาบุคลากรผ่านมาเป็นนโยบายการ

สร้างเจตคติให้มีการปฏิบัติมีการตรวจสอบติดตาม 4) การสอนที่ดีเป็นหน้าที่การสอนที่ย้ำแต่ทำร้ายนักเรียนทำลายครูที่สอนดีและทำร้ายชุมชนครูที่ย้ำแต่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียนส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดีทำลายครูที่ทำการสอนดีผลการสอนของครูที่ย้ำแต่ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตของนักเรียนผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่างๆ ของครูและสิทธิต่างๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชนนักเรียนไม่มีพลังอำนาจที่จะเปลี่ยนครูนักเรียนต้องพึ่งพาผู้บริหารที่จะแน่ใจได้ว่าครูที่พฤติกรรมการสอนที่ย้ำแต่ควรได้รับการปรับปรุงหรือขจัดออกไปในการจัดการครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่ย้ำแต่ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและชุมชน 5) ผู้บริหารคือผู้สร้างชุมชนคนส่วนมากไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนโรงเรียนผิดพลาดในการที่ไม่รวมชุมชนเข้ามาอยู่ในโครงสร้างของโรงเรียนเป็นผลให้ชุมชนไม่มีความรู้สึกหรือเป็นภารกิจไม่มีตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มต่างๆ ของโรงเรียนเมื่อไม่มีความรู้สึกของชุมชนกลุ่มต่างๆ ของโรงเรียนก็ดูเหมือนทางตันด้วยโมเดลของการเผชิญหน้าและความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือและความร่วมใจที่ผู้บริหารที่ดีสร้างชุมชนเขาจะวาดมโนภาพว่าโรงเรียนเป็นหน่วยเดียวกับชุมชนที่ซึ่งกลุ่มต่างๆ จะมีความร่วมมือโรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นสถานที่เชิญชวนเพราะครูและนักเรียนมีความรู้สึกมีความต้องการชุมชนของโรงเรียนยอมรับในคุณค่าภายนอกของสมาชิกต่างๆ ดังนั้นการแบ่งแยกการหลอกลวงการไม่เคารพนับถือจึงไม่มีในโรงเรียนการทางานเพื่อสร้างชุมชนด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันการสร้างค่านิยมร่วมเป็นเป้าหมายเบื้องต้นของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 6) รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่มเป็นความยากลำบากในการรักษาคุณภาพในสิทธิต่างๆ ของกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมากภายในชุมชนของโรงเรียนผู้บริหารอาจหาวิธีการที่ง่าย ๆ ที่จะมุ่งไปที่คนกลุ่มใหญ่สนับสนุนให้เขามีความมั่นใจเสมอในทางตรงกันข้ามสิทธิของคนกลุ่มน้อยก็ต้องไม่เกิดความสูญเสียด้วยเมื่อสิทธิของคนส่วนใหญ่แยกออกจากสิทธิของคนส่วนน้อยประเด็นทางจริยธรรมก็เกิดขึ้นผู้บริหารต้องวินิจฉัยแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อแนะนำทางจริยธรรมผู้บริหารที่มีประสิทธิผลรักษาคุณภาพสิทธิของกลุ่มใหญ่กับคนกลุ่มน้อยคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่ยากจะบรรลุประสิทธิผลผู้บริหารต้องกำหนดกรอบการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมของสิทธิของการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อโรงเรียนหน้าที่ของโรงเรียนคืออะไรในสังคมประชาธิปไตยที่มอบให้ตามสถานการณ์ บทเรียนอะไรที่สามารถเรียนรู้จากสมาชิกของชุมชนจากการตัดสินใจสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นเบื้องต้นก็คือสิ่งใดเป็นสิทธิในกรอบความรับผิดชอบของผู้บริหาร 7) ปฏิบัติในประเด็นที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจคนส่วนใหญ่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารต้องแยกระหว่างความทันสมัยกับความถูกต้องทางจริยธรรมผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีปัญหาในสิ่งที่ถูกต้องกับความทันสมัยจะเป็นเหมือนเหรียญคนละด้านอย่างไรก็ตามมีหลายครั้งเมื่อประเด็นเหล่านี้ไม่เป็นเหมือนเหรียญคนละด้านหลายสถานการณ์อาจเป็นประเด็นทั้งคู่สนับสนุนเพื่อคนส่วนน้อยและรับหลักการของทิศทางการศึกษาใหม่ผู้นำที่ชาญฉลาดจะสะท้อนประเด็นต่างๆ ตรวจสอบทุกด้านและใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากหลักธรรมที่มีอยู่ตัวอย่างในการให้ข้อเสนอแนะโค้ชที่เปี่ยมเบนเพราะโค้ชโกรธคนที่ใช้อิทธิพลเสนอแนะประเด็นทางจริยธรรม

ในขณะที่กำหนดประเด็นต่างๆของหลักสูตรอาจจะเป็นปัญหาทางความคิดเห็นและเนื้อหาวิชาเพื่อ
 การประเมินประนีประนอม 8) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสมาชิกของชุมชนของ
 โรงเรียนผู้บริหารคือ ผู้ตัดสินใจบนพื้นฐานว่าอะไรคือสิ่งถูกต้องขององค์การหรือลืมนำไปว่าองค์การตั้งขึ้น
 เพื่อสนองตอบความต้องการของสมาชิกดังนั้นโรงเรียนจึงมิได้รักษามุมมองว่าส่วนนี้ไว้จึงเฉยเมินกับ
 เสี่ยงปนใช้ ความวากวนของระบบราชการหลักหนีคาวิจารณ์ไม่พิจารณาความต้องการของนักเรียนมี
 งานให้บุคลากรในองค์การทำเท่านั้นพอผู้บริหารที่ดีต้องมีเป้าหมายเบื้องต้นในการให้บริการเป้าหมาย
 การให้บริการคือต้องยึดคาคถามที่ว่าเราจะมีวิธีช่วยสมาชิกอย่างไรเราสามารถปรับปรุงวิธีการที่จะช่วย
 สมาชิกของเราอย่างไรต้องริเริ่มโดยเชิญผู้ปกครองกลับมาโรงเรียนความมุ่งมั่นในการให้บริการต้องการ
 ให้ผู้บริหารประเมินโรงเรียนประเมินสมาชิกและประเมินโปรแกรมที่เราส่งมอบและให้ความช่วยเหลือ
 9) สร้างความกล้าทางจริยธรรมซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารผู้บริหารจะขาดความกล้าทาง
 จริยธรรมไม่ได้ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมแต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบ
 เมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครองสมาชิกของคณะกรรมการศึกษานิตศก์เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม
 ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรมผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้า
 ต่อต้านหรือกล้าพูดควาไม่ได้ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจความรับผิดชอบตาม
 บทบาทโดยสรุปผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาคณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในพันธกิจของ
 ท่านท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหารและ 10) สื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับ
 สิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเองโรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรมถ้าผู้บริหารไม่สื่อ
 ค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชนและ
 สังคมกฎเกณฑ์นี้ต้องสื่อทุกวันสิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมจะบรรลุผลผ่านการตัดสินใจเป็นพันๆครั้ง
 ตลอดระยะเวลาอันยาวนานผู้นำทางจริยธรรมมีความหมายเดียวกับโรงเรียนที่ดีผู้บริหารที่มีจริยธรรม
 ต้องสนใจว่าเงินที่ใช้นั้นใช้อย่างถูกต้องบุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมครูสอนอย่างดีโค้ชสอน
 ผู้เล่นให้เล่นหนักและยุติธรรมหลักสูตรต้องพัฒนาตามความต้องการทางสังคมท่านต้องรับผิดชอบ
 นักเรียนผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของโรงเรียนผู้บริหารที่ดีต้องมีจริยธรรม

ดุจเดือน พันธมนาวิน (2551) ได้ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับผลวิจัยด้านจริยธรรม
 ในวัยผู้ใหญ่จากพฤติกรรมหลากหลายอาชีพผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่สำคัญ
 ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ใหญ่ได้แก่ลักษณะมุ่งอนาคตความสามารถในการควบคุมตนทัศนคติที่ดี
 ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทัศนคติที่ดีต่องานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมี
 สุขภาพจิตดีส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญได้แก่การสนับสนุนจากคนรอบข้างการเห็นแบบอย่าง
 จากคนรอบข้างในการแสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุดดังนี้

- 1) จริยธรรมพื้นฐานได้แก่ความเป็นอิสระการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานความมีวินัยและความอดทน
- 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบันได้แก่ฉันทะความขยันหมั่นเพียรความประหยัดและความซื่อสัตย์

3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องต้นได้แก่ความรับผิดชอบต่อความยุติธรรมความสามัคคีความเป็น
กัลยาณมิตรและความกตัญญู

จุฬามาศ แก้วพิจิตร (2552 : 2-3) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง
ในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐมี 2
ประการ คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และทักษะด้านการบริหารจัดการ จึงกำหนดเป็นปรัชญา
การเรียนรู้ “หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของส่วนราชการ มุ่งเตรียมข้าราชการที่มีศักยภาพ
ให้เป็นนักบริหารมืออาชีพ ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม และมีชีวิตที่สมดุล”

สมบัติ กุสุมาวลี และคณะ (2552 : 2-8) ทำการศึกษาโครงการวิจัยระบบ
ข้าราชการในอนาคต : คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะของ
ข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตวิญญาณสาธารณะ
(Public Ethics) และคุณลักษณะของข้าราชการในเชิงจริยธรรม (Ethic) โดยคุณลักษณะของ
ข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ 1) มีจริยธรรม คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่แสวงหา
ผลประโยชน์โดยมิชอบ 2) มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ 3) มี Integrity ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
ชอบธรรม 4) ยึดหลักความถูกต้อง 5) ยึดมั่นในหลักคุณธรรม 6) มีความเพียรและความอดทน

สุธาสนี แม้นญาติ (2554) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผล
ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่ามี
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 11 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การความยุติธรรม
การดูแลเอาใจใส่การเสริมพลังอำนาจความรับผิดชอบต่อสังคมทัศนคติวิสัยทัศน์ความซื่อสัตย์
ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมมี 4 ปัจจัยคือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสถานการณ์ บรรยากาศองค์การ
ทางจริยธรรมและคุณลักษณะค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง
4 ปัจจัยคือปัจจัยสถานการณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยากาศองค์การ
ทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ 2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัยคือปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัย
บรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยสถานการณ์ที่
ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและ
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม 3) อิทธิพล
รวม 4 ปัจจัยคือปัจจัยสถานการณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยากาศองค์การ
ทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ

Campbell and Bond (1982 อ้างถึงใน Huitt, 2002) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพัฒนาการด้านจริยธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่ผสมผสานกัน ได้แก่ 1) พันธธรรม 2) ประสบการณ์ในวัยเด็ก 3) การแสดงออกของผู้ใหญ่ 4) อิทธิพลเพื่อน 5) กายภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) สื่อสารมวลชน 7) สิ่งที่ถูกอบรมสั่งสอนและ 8) สถานการณ์เฉพาะและบทบาทที่ต้องแสดงออกสืบเนื่องซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มาจากองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นพันธธรรมสิ่งแวดล้อม วุฒิภาวะและการเรียนรู้ความผสมผสานกันขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะหล่อหลอมให้บุคคลพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมได้ตามศักยภาพ

Butler and Cantrell (1984) มีแนวคิดเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนดังนี้ 1) ความมีศักดิ์ศรีมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์ของข้าราชการระดับบุคคล 2) ความเปิดเผยวัดผ่านความพยายามในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมขององค์กรและข้าราชการระดับบุคคล 3) ความจงรักภักดีพิจารณาจากการคำนึงและมุ่งปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมและตามความต้องการของประชาชน (public needs) ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ 4) ความสามารถทางจริยธรรมมุ่งสนใจความสามารถขององค์การสาธารณะที่จะพัฒนากระบวนการองค์กร (Organizational process) ให้มั่นใจได้ในพฤติกรรมทางจริยธรรมและ 5) ความสม่ำเสมอของบริการวัดจากความสามารถขององค์กรที่รักษาระดับการบริการและคุณภาพของบริการ

Ajzen และ Madden (1986) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรที่เกี่ยวกับจริยธรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะทำให้เป็นที่นิยมชมชอบหรือไม่เป็นที่นิยมชมชอบต่อพฤติกรรมในคำถามที่เฉพาะเจาะจงมากในทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมที่กำหนด

Foster (1986 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องมีอิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำต้องไม่ถูกครอบงำจากอำนาจหรืออิทธิพลใดๆ ของผู้นำต่อมาในปี ค.ศ.1994 Foster ได้สรุปไว้อย่างชัดเจนอีกว่าการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีการวิเคราะห์การปฏิบัติการของตนเองอย่างสม่ำเสมอทุกอย่างที่จำเป็นต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีตามมาต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องและทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Starratt (1991 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) กล่าวถึงปฏิบัติการด้านจริยธรรมในการบริหารการศึกษามี 3 ประเด็นคือต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ต้องมีความยุติธรรมต้องใส่ใจเพื่อให้เกิดความสงบสันติและผาสุก

Lewis (1991) กล่าวว่าไว้ว่าความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกควรในนี้ ความมีศักดิ์ศรีหมายถึงความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness)

Smyth (1994 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) ได้สรุปมุมมองต่างๆ ของความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ว่าจริยธรรมในการเป็นผู้นำได้แก่การวิเคราะห์วิจารณ์ การปฏิบัติการเป็นผู้นำต้องเสริมพลังอำนาจให้แก่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการสะท้อนคิดนอกจากนี้ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนตนและต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์การและสังคมด้วย

Cherrington (1994) กล่าวว่าไว้ว่าจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์การต้องอาศัยกฎ 8 ประการดังต่อไปนี้ 1) สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักหรือค่านิยมทางบวก ต่อการทำงานและผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม 2) สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิตและผลงานที่มีคุณภาพ 3) สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงานศักดิ์ศรีของแรงงานและความสำคัญจากงานบริการ 4) สร้างความรับผิดชอบให้บุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคลโดยการให้ทางเลือกกับบุคคลและให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน 6) บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 7) ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคมและ 8) ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

Hosmer (1995) โดยสนใจศึกษาเรื่องการรับรู้ความซื่อสัตย์และการยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับภาครัฐความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุด ในสถานที่ทำงานและเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็งอยู่เหนืออิทธิพลของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมจรรยาบรรณจริยธรรมประชาคมอเมริกัน สำหรับ การบริหารภาครัฐ The code of ethics of the American society for public administration (ASPA, 1994) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคลประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรีคือภาวะผู้นำทางจริยธรรมซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์กรในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจและยั่งยืนภาวะผู้นำทางจริยธรรมคือกลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กรต่างเห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership Begins with Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีความรอบรู้ด้านคุณธรรมนอกเหนือจากการสอนผู้อื่นด้วยคำพูดแล้วสำคัญสุดคือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไปการมีจริยธรรมของผู้นำจึงส่งเสริมให้ผู้นำประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี

Pinnell และ Eagan (1995) การบูรณาการสามสิ่งเพื่อการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) การกระทำ (Action) และ 3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Character)

McDermott และ O'Connor (1996) กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานว่าเป็น การยอมรับความไว้วางใจในองค์กรหมายความว่าสมาชิกยอมรับความคู่ควรแก่การไว้วางใจของ ผู้นำความคู่ควรแก่การไว้วางใจประกอบขึ้นจากความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ

Woodall (1996) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่องการจัดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรจะสามารถทำให้จริยธรรมคงอยู่ตลอดไปถึงการจัดการวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

Cohen (1998) แสดงความคิดเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรที่เน้นจริยธรรมมี ความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างแน่นอมนไม่เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่แสดงออกเท่านั้น

K.C Wong (1998) การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร ศึกษาในเอเชียตะวันออก พบว่าควรให้ความสนใจในคุณค่าและพฤติกรรมทางจริยธรรมมากกว่ากฎ กฏเกณฑ์ นโยบายและผู้นำ

Argyris (1999) กล่าวว่าจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้นำและผู้ทำงานบริหารคือ ความไว้วางใจที่ลงทุนลงไปในต้นทุนทางสังคมเพื่อสร้างความไว้วางใจบุคคลต้องมอบความรับผิดชอบ ของตัวเองให้กับผู้อื่นพวกเขาทำให้ตัวเองอ่อนแอก่อนที่จะทำอะไรที่จะทำตัวเองให้อ่อนแอ พวกเขาต้องตรวจสอบความกลัวของตนเองเกี่ยวกับอะไรที่ผู้อื่นทำให้กับเราหรือความกลัวเกี่ยวกับการ ออกแบบความอ่อนแอของตนเองผลที่เกิดขึ้นความไว้วางใจเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของ ต้นทุนทางสังคมความไว้วางใจในองค์กรจะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และองค์กรได้จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับสมาชิกสมาชิกและผู้นำต่างก็แสดง สิ่งดี ๆ ร่วมกัน

Key (1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมจริยธรรมเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม จริยธรรม

Counts (2001) กล่าวว่าผู้นำจริยธรรมคือผู้นำที่นำไว้วางใจซึ่งจะแสดงพฤติกรรม ที่สมาชิกขององค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรูเช่นผู้นำ ที่นำไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กรและจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก ผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน (ทำอย่างที่พูด) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กรและผู้นำจะเป็น คนที่มีความสำคัญที่สุดผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจะจัดหาเสริมทิศทางจริยธรรมให้กับองค์กร เช่นเดียวกับการเป็นเช่นดังไฟนำทางให้กับสมาชิกได้เดินตามเมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อผู้นำ เพิ่มขึ้นสภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้นสภาพของ ความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็กๆที่สร้างความไว้วางใจต่อกันสภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้น ได้จากผู้อำนวยกาที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้สภาพของ

ความไว้วางใจสร้างขึ้นได้โดยผู้จัดการที่บอกผู้อำนวยการว่ามีเงินทุนสำหรับตำแหน่งงานใหม่และหลังจากนั้นผ่านไปยั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำให้มั่นใจว่าผู้อำนวยการมีตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้แต่ความไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำเพียงครั้งเดียวเมื่อสูญเสียความไว้วางใจแล้วมันเป็นไปไม่ได้ที่จะสร้างกลับมาใหม่อีกครั้ง

Dickson และคณะ (2001) ศึกษาวิจัยในเรื่องบรรยากาศขององค์การที่เกี่ยวกับจริยธรรมพบว่าผลลัพธ์ต่อค่านิยมผู้นำและการปฏิบัติที่สะท้อนกลับมาซึ่งพวกเขาถือว่าบรรยากาศขององค์การจะมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์การประกอบด้วยผลลัพธ์ขององค์ประกอบจริยธรรมที่ไม่มีบันทึกไว้อย่างชัดเจนพวกเขามุ่งหมายให้เกิดผลกระทบในวงกว้างทำให้เป็นกลไกขององค์การร่วมกันนั้นเป็นข้อสรุปที่พวกเขาวิพากษ์กันเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์การ

Pickett (2001) กล่าวถึง 5 ส่วนประกอบที่มีส่วนช่วยสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม (Ethical environment) 2) บรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical climate) 3) บรรยากาศทางศีลธรรม (Moral climate) 4) กระบวนการภายในเกี่ยวกับพฤติกรรมศีลธรรม (Inner process of moral behavior) และ 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility)

Robbins และ Coulter (2002) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวคิดจริยธรรมของผู้บริหารไว้ 4 ด้านคือ 1) คุณลักษณะ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การและ 4) ความเข้มข้นของประเด็นจริยธรรม

Taylor (2002) กล่าวถึงความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมขณะทำการจัดลำดับประเด็นที่หยิบยกขึ้นมาซึ่งได้ทำการศึกษาปี 2000 เพื่อที่จะพิจารณาคุณลักษณะที่ประเมินโดยนักวิชาการการศึกษาของฟลอริดาและจอร์เจียและเพื่อที่จะวางรากฐานการระบุมความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) ให้มีขอบเขตที่สูงขึ้นในรัฐทั้งสองที่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้นำนักการศึกษาทั้งหมด 214 คน ในตำแหน่งที่แตกต่างกันทั้งที่ทำงานในโรงเรียนประถมโรงเรียนมัธยมต้นและปลาย และระดับท้องถิ่นได้ถูกทำการสำรวจที่รวมถึงข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเนื้อหาของการสำรวจอ้างมาจากการตีพิมพ์วารสารความเป็นผู้นำที่มีศีลธรรมและโดยเบื้องต้นได้นำมาจากหนังสือของ Green (2001) ที่ชื่อว่า "การปฏิบัติศิลปะแห่งความเป็นผู้นำวิธีการแก้จากปัญหาสู่การพัฒนามาตรฐาน ISLLC" ข้อมูลจะถูกประเมินในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวที่พึงมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำพึงมีพฤติกรรมตามสถานการณ์และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการตัดสินใจอันเนื่องมาจากโครงการการระบุมความรับผิดชอบต่อสังคมของรัฐฟลอริดาและจอร์เจียการค้นพบนี้แสดงถึงการรู้ในแง่ของคุณลักษณะที่นักการศึกษาเชื่อว่ามีสำคัญต่อตัวเขาเองและต่อผู้นำคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญคืออะไรในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกจากบัญชีทั้ง 15 คุณลักษณะมา 5 ลักษณะที่สำคัญที่สุดที่พวกเขามีหรือพึงมีตัวเลือกได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความเอาใจใส่

3) ความมีศีลธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเปิดเผย 6) ความไว้น้ำใจ 7) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ 8) การเห็นอกเห็นใจคนอื่น 9) ความเคารพ 10) การมีศักยภาพ 11) ความเฉียบแหลม 12) ความแน่นอน 13) ความคิดสร้างสรรค์ 14) การยึดถือหลักคุณธรรม 15) ความมีมนุษยธรรม

ผู้ตอบคำถามได้ระบุถึง 5 ใน 15 คุณลักษณะที่มีความสำคัญสองถึงสามเท่ามากกว่าคุณลักษณะอื่นๆ และนี่ก็เป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดลำดับจากที่ 1 ถึง 5 ซึ่งได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้น้ำใจ 4) การมีศักยภาพ 5) การยึดถือหลักคุณธรรมส่วนความคู่ควรแก่การไว้วางใจ ความเคารพและความเอาใจใส่ตามมาติดๆเป็นลำดับที่ 6 7 และ 8 ตามลำดับและคุณลักษณะที่เหลือ (ความเห็นอกเห็นใจความแน่นอนความมีศีลธรรมการเปิดเผยความเฉียบแหลมความคิดสร้างสรรค์และความมีมนุษยธรรม) ได้ถูกระบุว่ามีความสำคัญประมาณ 25% หรือน้อยกว่าในคุณลักษณะอื่นที่ทำการสำรวจคุณลักษณะทั้ง 15 ประการนั้นมีความสำคัญแก่บางคนและเป็นที่ยอมรับว่าแตกต่างกันนั้นเป็นคุณค่าทางจริยธรรมโดยนักการศึกษาในชั้นเรียนในโรงเรียนและในท้องถิ่นการที่จะพิจารณาว่าคุณลักษณะใดผู้นำที่นักการศึกษาในรัฐฟลอริดาและจอร์เจียนั้นมองว่าสำคัญพวกเขาได้ตอบคำถามสิบข้อว่าไม่สำคัญหรือสำคัญบางส่วนหรือสำคัญและสำคัญมากผู้ตอบคำถามจะเลือกลำดับข้อสำหรับผู้นำเท่านั้นเพื่อที่จะตอบว่าสำคัญหรือสำคัญมากเป็นที่น่าแปลกใจที่มีข้อสองข้อที่ถูกตอบว่าไม่สำคัญซึ่งบ่งบอกว่าการเคารพในความคิดและการตัดสินใจที่อิสระซึ่งต่างจากการทำงานร่วมกับทีมขนาดใหญ่ซึ่งได้รับการเปลี่ยนแปลงหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการนั้นถูกระบุว่ามีความสำคัญที่มากที่สุดและเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญในข้อการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีซึ่งเป็นข้อที่ตามติดมาเป็นที่สองการอภิปรายถึงข้อเหล่านี้ได้แนะนำว่าการสังเกตเห็นถึงการได้รับการเปลี่ยนแปลงหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการและการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีอาจจะได้รับการมองเป็นพฤติกรรมทำให้ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการตัดสินใจในผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียนข้อทั้ง 8 ข้างล่างนี้ถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่เท่ากันว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้นำไม่เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ใช้การโน้มน้าวที่เป็นเหตุเป็นผลเมื่อมีการนำเสนอหรือป้องกันความคิด 2) มีการนำโดยใช้ตัวอย่าง 3) ซื่อสัตย์และคู่ควรที่จะได้รับการไว้วางใจ 4) ยึดมั่นในคุณธรรม 5) มีศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ 6) ยุติธรรม 7) ใช้อำนาจในการช่วยโปรแกรมการศึกษามากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 8) ยอมรับผิดชอบในบทบาทของตนเป็นที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับผู้นำที่สะท้อนคุณลักษณะที่ถูกระบุโดยผู้ตอบคำถามโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งว่ามีหรือสำคัญที่จะต้องพึงมีความสอดคล้องในคำตอบนั้นพิสูจน์ว่านักวิชาการทุกคนได้มีคุณค่าทางพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่สูงและมุ่งไปในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนโดยมีการทำเพื่อประโยชน์ตัวเองโครงสร้างของความเป็นผู้นำจากข้อมูลนี้อาจจะรวมไปถึงคุณลักษณะของการมีศักยภาพการคู่ควรที่จะได้รับการวางใจความยุติธรรมตัวของพฤติกรรมทางวิชาชีพการเป็นผู้สื่อสารที่ดีกับบุคลากรและการสังเกตเห็นในการตัดสินใจที่ไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน

Ampofol และคณะ (2003) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยในเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานในองค์การ Johnson (2003) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ลักษณะคือ 1) แบบคลใจ (Inspiration) 2) แบบอำนวยความสะดวก (Facilitation) 3) แบบชักชวน (Persuasion) 4) แบบจัดการ (Manipulation) และ 5) แบบบังคับ (Coercion) และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Component of ethical leadership) ได้แก่ 1) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งมี 4 องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและยอดเยี่ยมผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเข้าใจและพัฒนาได้แก่ความมุ่งหมาย (Purpose) ความรู้ (Knowledge) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความไว้วางใจ (Trust) 2) สถานการณ์

Northouse (2003 : 310-316) จึงได้ศึกษา คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็นพบว่าผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมมั่น เป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีหลักการหรือคุณลักษณะ ดังนี้

1. การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) หมายถึง การยอมรับนับถือ ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้ตามเช่นตัวเราเอง
2. การบริการผู้อื่น (Serve Others) หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักการบริการผู้ตามในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการสนับสนุน จูงใจในปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการต่างๆ
3. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ในการบริหารงานเช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภ อยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี
5. สรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่พยายามผลักดัน หรือกดดันที่มุ่งงานจนเกินไปหรือไม่ใส่ใจงาน ปล่อยวางงาน หากมอบหมายงานไปแล้ว จะต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป เป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Krishnan (2003) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยผู้นำเปลี่ยนสภาพ 5 ประการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีพื้นฐานมาจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership)

Dubrin (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคลและ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะและได้กล่าวถึงสิ่งเริ่มต้นหรือแหล่งข้อมูล (initiatives) สำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1) ระดับของความต้องการ 2) ระดับขั้นของพัฒนาการจริยธรรมและ 3) สถานการณ์

Feldheim และ Wang (2004 : 63-75) เชื่อว่า จริยธรรมและความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึง ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถ (Competence) และ ความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการบริหารจัดการความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็น คุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกควรอาจหมายถึงความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness)

Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตัว 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรมค่านิยมและสร้างนิยามในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยากๆ อย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

Brown และ Trevino (2006) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรมและ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นรวมทั้งสรุปผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Outcome) ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) พฤติกรรมเพื่อสังคม 3) พฤติกรรมต่อต้านและ 4) ความพึงพอใจของผู้ตามการจงใจและพันธะสัญญาและสรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้แก่

1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและ 2) ด้านสถานการณ์

Fluker (2006) ได้นำเสนอ Ethical Leadership Model มีมิติ 3 ด้านคือ ด้าน Psychological, ด้าน Social and ด้าน Spiritual โดยมีคุณลักษณะจะเกี่ยวข้องกับตัวเองหรือบุคคล (self) ด้านลักษณะทางสังคม Civility (social) in / social / public space Community (spiritual) a sense of community represents the spiritual/holistic dimension และ Fluker Ethical Leadership Model ในสามมิตินี้มีความสัมพันธ์กันซึ่งกันและกัน (the psychological, social and spiritual relationships of ethical life in respect to character, civility, and a sense of community)

Alimo -Metcalf และ Alban – Metcalfe (2006 : 5) เสนอแนวคิดการเป็นผู้นำที่ดีในองค์กรภาครัฐของอลิโม ว่าคุณภาพของปัจเจกบุคคลในการเป็นผู้นำองค์กรภาครัฐ คือ 1) ซื่อสัตย์และมีความสม่ำเสมอ 2) ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี 3) กล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยง 4) สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลอื่นและ 5) แก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้

Lashway (2006) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความกล้าหาญ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรมและ 6) ความสุภาพ

Pickett (2007) สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินค่าความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและบรรยากาศที่เน้นจริยธรรมในองค์กรว่าพฤติกรรมของพนักงานมีนัยสำคัญกับบรรยากาศองค์กรที่เน้นจริยธรรม

Schminke, Arnaud, และ Kuenzi (2007) กล่าวไว้ในบทความเรื่องพลังอำนาจของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวกับข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อพนักงานอย่างไรบ้างทั้งในแง่พฤติกรรมทัศนคติและผลลัพธ์ที่เกิดแก่องค์กรตัวอย่างเช่นความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของจริยธรรม ซึ่งมีการปรับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กรจะช่วยให้องค์กรมีกลุ่มที่ดำรงอยู่ได้อย่างยาวนานการทำงานเป็นทีมหรือแผนการทำงานร่วมกันมากกว่าจะมาเป็นบางระยะเวลาเท่านั้น

Hoogh และ Hartog (2008) ได้ทำการวิจัยและได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังนี้ 1) มิติด้านศีลธรรมและความเป็นธรรม 2) มิติด้านการอธิบายความให้กระจ่าง 3) มิติด้านการมอบอำนาจ 4) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 5) เข้าใจการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและ 6) มองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี

Grace (2009) กล่าวว่าตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักหรือเรียกว่า 4 – V Model ได้แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่าง Internal (Beliefs and Values ค่านิยมและความเชื่อ) กับ External (Behaviors and Actions พฤติกรรมและการแสดงออก) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุข (common good) ดังนี้ 1) ค่านิยม (value) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) การแสดงความคิดเห็น (Voice) และ 4) คุณงามความดี (Virtue)

Hicks (2009) ได้กล่าวถึงประเด็นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเวลานี้ ประกอบด้วย 6 ปัจจัยดังนี้ 1) คุณลักษณะ 2) ลักษณะที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป 3) อำนาจในการต้านทาน 4) สถานการณ์ 5) การยึดถือกฎหมายและ 6) พื้นฐานทางวัฒนธรรม

Macaluso (2009) กล่าวถึงสองส่วนประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ 1) ลักษณะเฉพาะบุคคลและ 2) สถานการณ์

Mowbray (2009) กล่าวว่าตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 ส่วนหรือที่เรียกว่า 4-S model ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (status) 2) ผู้ร่วมงาน (staff) 3) การบริการ (service) และ 4) สังคม (society)

Scholtes (Retrieved July 18, 2009), from <http://www.winston-churchill-leadership.com/leadership-training-competencies.html>) เสนอความคิดว่า ผู้นำสมัยใหม่ต้องมีความสามารถ ดังนี้ 1) เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของงานทั้งที่วางแผนแล้วพร้อมเตรียมแก้ไขปัญหา 2) เรียนรู้ที่จะนำผู้อื่นบนพื้นฐานของความจริงและพัฒนาการ 3) เข้าใจผู้อื่นและรู้เหตุของการกระทำของเขา 4) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทาง และจุดเน้นขององค์กรและ 5) ทำความเข้าใจในการใช้ความสามารถทั้งหมดโดยการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่เหมาะสม

Larry C Spears (2010) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ มี 10 ลักษณะที่มีประสิทธิภาพ คือ การรับฟัง, การเห็นอกเห็นใจ, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, การยึดมั่นกับพันธะสัญญาต่อกัน และ building community ซึ่งพบว่าจะเกิดขึ้นแบบธรรมชาติ

จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงมุมมองแบบถือประโยชน์เป็นสำคัญ มุมมองแบบสิทธิทางศีลธรรม และมุมมองแบบยุติธรรมในระดับสูง มีมุมมองแบบปัจเจกบุคคลน้อยลง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรมีสันติสุข บรรยากาศในการทำงานดีบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขเมื่อทุกองค์กรมีความสุขก็จะส่งผลให้ประเทศมีความสุขและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ

จากผลการศึกษาแนวคิดและตัวแบบเชิงทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังได้แสดงไว้เป็นเบื้องต้นผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อค้นหาร่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 35 ตัว ดังนี้ 1.) มีจิตวิญญาณสาธารณะ 2.) ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ 3.) ความซื่อสัตย์ / ยืนหยัดความซื่อสัตย์ 4.) ความมีศักดิ์ศรี/ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี 5.) ความยุติธรรม 6.) ความเที่ยงธรรม / การแสดงถึงความเที่ยงธรรม 7.) ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎหมาย 8.) ยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง 9.) ปราศจากอคติ 10.) ความจงรักภักดี 11.) ความสามารถ 12.) ความสม่ำเสมอ 13.) กล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยง 14.) ความน่าเชื่อถือ 15.) ความเคารพผู้อื่น 16.) ความรับผิดชอบ 17.) ความเอื้ออาทร 18.) เป็นคนดีในสังคม 19.) การบริการผู้อื่น 20.) สร้างสร้างความเป็นทีมงาน

21.)เป็นแบบอย่างที่ดี 22.)มีจริยธรรม คุณธรรม /ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม
 23.)มีความเพียรและความอดทน 24.)ยึดหลักความถูกต้อง / ยึดมั่นในหลักคุณธรรม 25.)ยึดมั่นใน
 สิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 26.)มีความโปร่งใส//ตรวจสอบได้ 27.)ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
 28.)การพิทักษ์สิทธิ ปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคคล 29.)ความร่วมมือ 30.)หลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่น
 ได้รับความอันตราย 31.)ไม่หลอกลวงรักษาสัญญา 32.)มีวินัยในตนเอง 33.)เปิดเผย 34.)เอาใจใส่และ
 35.)ยึดหลักคุณธรรม ความดี ความจริง

ดังนั้นเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมา
 เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างขององค์ประกอบที่ได้ ซึ่งขอจัดกลุ่มสรุป
 ร่างแนวคิดขององค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมเป็นประเด็นหลักไว้ดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่พบมี
 ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ

การยึดมั่นในหลักจริยธรรมพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออกถึงการยืนหยัด
 ในคุณธรรม คุณงาม ความดี ความถูกต้อง ความชอบธรรม ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ
 ความเอื้ออาทร มีวินัย อดทน

การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การแสดง
 ออกถึง ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความร่วมมือ ความเอื้ออาทร การพิทักษ์สิทธิ การรักษา
 สัญญา ปกป้องสิทธิพื้นฐาน การบริการผู้อื่น เคารพในความเป็นบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 หลีกเลี่ยงที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความอันตรายหรือกระทบกระเทือนจากการกระทำต่างๆ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน วิชาชีพและสังคมซึ่งประกอบด้วย
 การแสดงออกถึง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎ มีวินัยในตน การบริการผู้อื่น ไม่แบ่ง
 พรรคพวก ช่วยเหลือ สามัคคี

การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน วิชาชีพ
 และสังคมซึ่งประกอบด้วย การแสดงออกถึง การเป็นคนดีของสังคม ไม่แสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบ
 มีความน่าเชื่อถือ มีความเที่ยงธรรม

ความพร้อมในการสร้างทีมงาน การแก้ปัญหา นำพาหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม
 ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออกถึง การสรรสร้างความเป็นทีมงาน อดทน กล้าเผชิญ
 กับปัญหา มีความสามารถในการทำงาน การแก้ปัญหาที่หลากหลายและซ้ำซ้อนได้ ปราศจากอคติ

5. ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล

ประเด็นปัญหาจริยธรรม (Ethics issues, Ethics dilemmas)

จริยธรรมผู้นำ พฤติกรรมจริยธรรมผู้บริหารท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจ
 อย่างรุนแรง ทุกองค์กรธุรกิจต่างมุ่งสร้างผลประกอบการให้ได้มากที่สุดเพื่อการเติบโตหรือ
 ความอยู่รอด หลายครั้งที่ผู้นำองค์กรต้องเผชิญ คือ ความกดดันซึ่งเป็นความขัดแย้ง ระหว่าง

ผลประโยชน์ของตนหรือของบริษัทที่ต้องการกับความถูกต้องที่ควรเป็นซึ่งถือเป็นสิ่งที่สังคมรับรู้ และต้องการ ภาวะดังกล่าวเรียกว่า “Ethical dilemmas” ซึ่งเป็นภาวะกดดันที่ผู้นำต้องตัดสินใจเลือก เอาอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างผลประโยชน์หรือคุณธรรมซึ่งไม่อยู่ในทิศทางเดียวกัน สำหรับผู้นำที่ไม่มี คุณธรรมย่อมเลือกผลประโยชน์ที่ตนพึงได้ก่อนแน่นอนแล้วกลบเกลื่อนพลาตาสังคมในเรื่องความ ไม่ถูกต้องให้ผ่านพ้นไปอย่างแนบเนียนหรือบางครั้งก็น้ำขุ่นๆ ดังจะเห็นได้บ่อยครั้งในสังคมที่ผู้บริโภครู้ ถูกเอาเปรียบโดยรู้ตัวบ้าง ไม่รู้ตัวบ้าง

5.1 ความหมาย

ประเด็นปัญหาจริยธรรม (Ethical dilemmas) เป็นภาวะที่ผู้บริหารมักเจอและตัดสินใจลำบาก มันเป็นความขัดแย้งในใจที่จะทำบางสิ่งที่จะต้องเลือกเอา ระหว่างผลประโยชน์กับจริยธรรม ที่ถูกทำลาย ทำให้เป็นความกดดันในคนที่มีคุณธรรมจะต้องคิดและหลีกเลี่ยง แต่อาจเป็นเรื่องตัดสินใจไม่ยากสำหรับคนที่ขาดคุณธรรม พบว่า Ethical dilemma conflict ของผู้บริหารส่วนมาก เกิดกับเจ้านายลูกค้า และลูกน้อง หุ่นส่วน เรื่องที่พบบ่อยคือ การปกปิด ไม่โปร่งใส ปลอมเอกสาร สื่อสาร กับ เจ้านายไม่ครบ การฉ้อฉล การมองข้ามความผิดของเจ้านาย การปกป้องความผิดของลูกน้อง การใช้เส้นสาย การยอมเอื้อผลประโยชน์ให้เพื่อนสนิท หรือญาติ การตัดสินใจโดยขาดความยุติธรรม การโฆษณา สินค้า ที่เกินจริง การเอาวัดเอาเปรียบลูกค้าทั้งทางตรงและทางอ้อมนอกจากนั้นประเด็นปัญหาจริยธรรมยังรวมถึงความประพฤติ การกระทำที่ผิดข้อกำหนดทางจริยธรรมอย่างชัดเจนและปัญหานั้นจะต้องพิจารณาใคร่ครวญ ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่างๆ ของปัญหาอย่างรอบคอบสถานการณ์ขัดแย้งที่เกิดขึ้นต้องตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีลักษณะดังนี้

1. เป็นปัญหาที่ไม่อาจหาข้อยุติได้จากเพียงข้อเท็จจริงที่ประจักษ์ (Empirical Data) แต่เพียงด้านเดียว

2. เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนจนยากที่จะกำหนดได้แน่ชัดว่าจะใช้ข้อเท็จจริงและข้อมูลอย่างไรในการตัดสินใจ

3. ผลของปัญหาจริยธรรมที่เกิดไม่เพียงพอกกระทบต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น แต่มีผลกระทบเชื่อมโยงต่อไปภายหน้าด้วย

ประเด็นปัญหาจริยธรรมสามารถแบ่งได้สองระดับ คือ

1. ระดับองค์กร หมายถึงนโยบายที่ออกโดยกลุ่มบุคคลระดับสูงขององค์กรโดยถือเป็นเป้าหมายปฏิบัติ

2. ระดับบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการดำเนินการ ซึ่งอัตลักษณ์ (Attribute) ของเขามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใดๆ ที่ส่งผลในด้านจริยธรรมสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์และมนุษย์ทุกคนเกิดมาล้วนต้องมีสัญชาตญาณต่อสู้เพื่อความอยู่รอดเป็นพื้นฐานทั้งทางร่างกาย

และจิตใจ ตรงตามหลักของ Maslow ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่
 2.1)ทางสรีระ (Physiological need) ปัจจัย 4 2.2) ความมั่นคงปลอดภัย (Security & Safty)
 2.3) ความรักและการยอมรับ (Love & Belonging) 2.4)การยกย่อง (Esteem) ปิติ ภาคภูมิใจและ
 2.5) ภาวะความเป็นแห่งตน (Self-actualization) ความอิสระทางความคิดและการกระทำ

ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้น มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อ
 พฤติกรรมจริยธรรมของคนได้แก่ 1.)ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ได้แก่ อารมณ์ แรงปรารถนาและ
 ความต้องการ (Need) และความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Moral) และ 2) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic factor)
 ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และระบบการควบคุมของสังคม (Law)

นอกจากนี้ความสำคัญของความดีและอิทธิพลของสังคม มีบทบาทในการเปลี่ยน
 พฤติกรรมของคน ก่อให้เกิดการกระทำที่ดี และรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Ethical behavior) ได้หากแต่ผู้ที่มี
 คุณธรรมนำการกระทำจะทำให้เกิดจริยปฏิบัติ แบบยั่งยืน ส่วนผู้ที่อิงบทลงโทษของสังคมก็สามารถ
 เกิดจริยปฏิบัติได้แต่จะไม่ยั่งยืน เมื่อมีโอกาส ก็จะกลับไปทำ ผิดอีกดังนั้นเราอาจพบ

4 มุมมองของของจริยปฏิบัติ (Ethical behavior) ได้ดังนี้คือ 1) ในมุมมองที่ถือเอาประโยชน์เป็นสำคัญ
 จริยปฏิบัติส่งผลที่ดีมากต่อผู้คนจำนวนมาก 2) ในมุมมองของปัจเจกบุคคล จริยปฏิบัติจะให้ผลประโยชน์
 ระยะยาวแก่ผู้ปฏิบัติ 3) ในมุมมองด้านคุณธรรม จริยปฏิบัติเป็นการเคารพสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ และ
 4.) ในมุมมองของความยุติธรรม จริยปฏิบัติจะเป็นกลาง ชอบธรรม เสมอภาคต่อผู้คน

ในปัจจุบันเราอาจพบปัจจัยอีกเรื่องคือผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของ
 ผลประโยชน์ (Conflict of interest) จนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
 ที่ควรให้ความตระหนัก ด้วยเหตุผลที่ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์คือ
 สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร
 ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและสาธารณสุข อาจต้องเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์
 ในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ตัดสินใจยากในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติได้ การขัดกันของ
 ผลประโยชน์นี้สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ไม่ส่งผลทางจริยธรรมหรือความไม่เหมาะสมต่างๆ และสามารถ
 ทำให้ทุเลาเบาบางลงได้ด้วยการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกการขัดกันของผลประโยชน์ไม่ได้ปรากฏ
 แต่ในทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่บุคคลมีบทบาทหลากหลายและบทบาทเหล่านั้น
 ก็เกิดขัดกันเองได้ด้วย

นอกจากนี้ ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจหมายถึง สถานการณ์ที่ปัจเจกบุคคลหรือบริษัท
 อยู่ในฐานะที่จะแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งวิชาชีพ หรือตำแหน่งราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือ
 บริษัท ยังมีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงและมักมีการใช้แทนกันอีกคำ คือ คำว่า “ผลประโยชน์ทับ
 ซ้อน” ซึ่งหมายถึง การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์
 ของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น หรือการขัดกันระหว่าง “หมวก” หลายใบที่คนคนเดียวสวมใส่ กรณี

ผลประโยชน์ขัดกัน โดยสภาพไม่ได้หมายความมีการกระทำผิดเกิดขึ้น แต่ในทางวิชาชีพหลายแขนง เป็นไปไม่ได้ที่จะไม่เกิดกรณีการขัดกันทางผลประโยชน์เป็นครั้งเป็นคราว สภาพการณ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเป็นปัญหาทางกฎหมาย ถ้าบุคคลพยายามที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ตัวอย่างของผลประโยชน์ทับซ้อนเช่น เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในกรณีที่ตัวเองมีผลประโยชน์ได้เสียอยู่กับเรื่องดังกล่าว การทำงานภายนอกโดยงานนั้นมีผลประโยชน์ขัดกับงานปกติที่ทำอยู่ หรือการจัดซื้อจัดจ้างจากบริษัทที่เป็นญาติโยมหรือตัวเองเป็นเจ้าของกิจการ พฤติกรรมไม่เหมาะสมอย่างอื่นบางที่ก็จัดเข้าพวกเป็นการขัดกันของผลประโยชน์ อาทิ การรับสินบนซึ่งอาจจัดเข้าเป็นการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่อีกประเภทหนึ่งด้วยก็ได้ ตลอดจนการใช้อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน ทรัพย์สิน หรือบุคลากรของหน่วยงานของตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัวซึ่งก็อาจจัดเข้าเป็นการฉ้อโกงได้อีกประเภทหนึ่ง เป็นต้น

ดังนั้นเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ถือเป็นจริยธรรมขั้นพื้นฐาน อันจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขององค์กรตลอดจนผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย การละเมิดจริยธรรมพื้นฐานอย่างผลประโยชน์ทับซ้อนนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์กรสาธารณะชน ราชการ รัฐวิสาหกิจ และโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อทุกคนนั้น คือผู้บริหารสูงสุดในองค์กรควรรักษาจริยธรรมขั้นต้นนี้ให้ดี เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรไว้ให้ได้

5.2 ลักษณะของปัญหาจริยธรรม

ลักษณะของปัญหาจริยธรรมทางการศึกษาพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล อาจพบบ่อยมีลักษณะดังนี้

1. เกี่ยวกับด้านกฎหมายได้แก่ 1.1) การดูแลทรัพย์สิน 1.2) การออกคำรับรอง 1.3) การเปิดเผยความลับของผู้ใต้บังคับบัญชาและ 1.4) ความประมาท
2. เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.1 ทำที่และพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก่ 1) ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีพอ 2) ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบและขาดวุฒิภาวะ 3) มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการปฏิบัติในหน้าที่ไม่พอเพียง และ 4) ให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่วิชาชีพและสังคมน้อย
 - 2.2 การรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) นำข้อมูล / จำเป็นต้องนำข้อมูลประชุมเปิดเผย 2) ปกป้องบุคคลอื่นให้ปลอดภัย และ 3) เมื่อไม่อาจรับผิดชอบ / ตัดสินใจได้
 - 2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการแสดงออก
 - 2.4 ความเสียสละให้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม
 - 2.5 การบริหารจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและซับซ้อน
 - 2.6 การยืนหยัดความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม เสมอภาค
 - 2.7 ความเคารพและการยอมรับในความเป็นบุคคล ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

ในหลายๆกรณีของปัญหาเราอาจพบว่าปัญหามีลักษณะโดดๆได้ แต่ในหลายครั้งก็พบว่าลักษณะของปัญหามาเป็นคู่ให้พิจารณา อย่างไรก็ตามเราจะพบว่าลักษณะของประเด็นปัญหามีเข้ามาให้ตัดสินใจ หรือเข้ามามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันตามสาเหตุและเรื่องราวของปัญหานั้นๆ แตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารแต่ละระดับก็ยังคงต้องพบและเผชิญลักษณะของปัญหาแตกต่างกันไปอีกด้วย

อะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร เป็นเรื่องที่พบได้บ่อยที่สุดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา การจับคู่ประเด็นปัญหาเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องทำความเข้าใจเพื่อที่จะเผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม ในที่นี้จะขอนำเสนอคู่ของปัญหาที่พบได้บ่อย ดังนี้ เช่นความถูกต้องกับถูกใจ ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ ความเสียสละกับความรับผิดชอบ ความเมตตากับความรับผิดชอบ ความเมตตากับความเสมอภาค ความเคารพในความเป็นบุคคลกับความรับผิดชอบ ความยุติธรรมกับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา การเป็นแบบอย่างที่ดีกับความเสียสละความยุติธรรมกับความเมตตา ความโปร่งใสกับความเอื้ออาทร การพิทักษ์สิทธิกับความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นต้น

ด้วยลักษณะของปัญหาที่มีลักษณะเป็นคู่จึงจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการทำความเข้าใจ พิจารณาค้นหาสาเหตุอย่างระมัดระวัง ละเอียดอ่อน ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการแนวคิด วิธีการมาใช้ในการเผชิญกับประเด็นปัญหานั้นอย่างสุขุมและระมัดระวัง

5.3 การเผชิญปัญหาและ การแก้ปัญหาจริยธรรม

การเผชิญกับปัญหาทางเลือกสองแฉ่งทางจริยธรรม (What ethical dilemmas do principal face?) ในการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ผู้บริหารจึงมักพบกับความอึดอัดใจที่จะต้องตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เขาเห็นว่าดีกว่าอีกทางเลือกหนึ่งในเกณฑ์เชิงจริยธรรม ทั้งนี้เพราะบางครั้งประเด็นเชิงจริยธรรมไม่ใช่การเลือกระหว่างผิดหรือถูก แต่เป็นเรื่องของอย่างไร้ที่ที่เหมาะสมกว่ากัน ตัวอย่างเช่น การใช้งบประมาณที่มีจำกัดของโรงเรียนระหว่างโครงการส่งเสริมนักเรียนปัญญาเลิศกับโครงการสอนเสริมเพื่อลดการตกซ้ำชั้น ของนักเรียนหรือกรณีที่ ครูใหญ่เน้นนโยบายการให้ความอิสระแก่ครู (Teacher Autonomy) แต่ขณะที่ยึดเรื่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement) เป็นเรื่องสำคัญด้วย ปรากฏว่าคณะครูได้ใช้อำนาจที่ได้รับไปจัดทำเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของนักเรียนต่ำลงเพื่อทำตัวเลขของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น หรือครูใหญ่ควรปกป้องครูที่ทำงานสอนดี แต่ถ่วงละเมิดทางเพศต่อนักเรียนหรือไม่ ครูใหญ่ควรปฏิบัติอย่างไร ถ้าผู้บังคับบัญชาของตนขอให้ช่วยสนับสนุนให้บริษัทที่ต้องการชนะการส่งนมพร้อมดื่มให้นักเรียนทั้งที่รู้ว่าต่ำกว่ามาตรฐาน

การแก้ปัญหาทางสองแพร่งทางจริยธรรม (How can leaders resolve ethical dilemmas) ผู้รู้เชื่อว่า ไม่มีสูตรสำเร็จใดที่ผู้นำสามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาทางเลือกทางจริยธรรม แต่มีแนวทางดำเนินการกว้าง ๆ เช่น

1. ตัวผู้นำเองจะต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม (Ethical Standards) และต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เช่น แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ที่เมตตาเอื้ออาทรต่อศิษย์ เพื่อนครูและคนทั่วไป การแสดงออกในความเป็นผู้รักความเป็นธรรมและความยุติธรรม การมีพฤติกรรมของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การให้การเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น เป็นต้น
2. เมื่อจำเป็นต้องหาทางออกต่อปัญหาเชิงจริยธรรม มีหลักที่ผู้นำควรพิจารณา ดังนี้
 - 1) दुผลที่เกิดขึ้นตามมาถ้าตัดสินใจเลือกวิธีนั้น และให้พยายามวิเคราะห์หว่า ใครบ้างที่จะถูกผลกระทบ และผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นอย่างไร
 - 2) ตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม (Moral rules) เช่น เชื่อว่าถ้าทำเช่นนั้นแล้วโลกของเราจะน่าอยู่ยิ่งขึ้นเพราะทุกคนอยู่ในหลักศีลธรรม
 - 3) พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (Caring) เอาใจเขามาใส่ใจเราเช่นพยายามคิดว่า ถ้าคนที่อยู่ในเหตุการณ์นั้นเป็นตัวเรา เราอยากให้คนอื่นปฏิบัติกับเราอย่างไร เป็นต้น
3. ปัญหาทางจริยธรรม น่าจะมีตัวเลือกที่เป็นทางออกได้มากกว่าสองทาง (dilemmas) คือ ไม่ถูกก็ต้องผิด แต่ควรมีทางเลือกที่สาม (Trilemmas) ซึ่งเป็นทางออกที่ดีกว่า เช่น แทนที่โรงเรียนจะกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา ก็ควรมีกิจกรรมทางเลือกที่สอดคล้องการนับถือศาสนาอื่นของนักเรียนบางคนด้วย เช่นกัน
4. ท้ายสุด ผู้นำเอง ต้องทำตัวเหมือนปรอทรู้และตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นได้ดีโดยเฉพาะในชุมชน ซึ่งตนมีบทบาทเป็นผู้นำ

การแสดงออกเชิงศีลธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และโครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น สังคมปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้ชนะบนความพ่ายแพ้ของคนอื่น จึงเกิดการเอาเปรียบและใช้กลยุทธ์สกปรกไร้จริยธรรมเพียงเพื่อชัยชนะของตน ดังนั้นครูใหญ่จึงต้องทำให้นโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของครูและนักเรียนมุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรมเรื่องความยุติธรรม การไม่เอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำร้ายบุคคล ใช้กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ/ชนะมากกว่าชนะ/แพ้ รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น เป็นต้น โดยสรุปจะเห็นว่าครูใหญ่จึงไม่เพียงเป็นผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมเฉพาะตนเท่านั้น แต่มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือ “การสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Institution)” อีกด้วย

ในฐานะเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม การแสดงทัศนคติหรือการตัดสินใจต่าง ๆ ของครูใหญ่ก็ดี จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของควมมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่ผู้นำคิด พูดและทำล้วนต้องสอดคล้องกัน ทุกคนจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การใช้อำนาจการทำโทษ (Coercive Power) ฟังหลีกเลียงให้มากที่สุดและเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว เพราะมีผลเสียมากกว่าและไม่นำไปสู่การสร้างวินัยตนเองหรือการเคารพตนเองของผู้นั้นแต่อย่างใด

ในการเผชิญและการแก้ปัญหาที่ประเด็นจริยธรรมและปัญหาจริยธรรมนั้น ผู้บริหารในทุกระดับมักจะต้องเผชิญกับ ความอึดอัดใจ ความยากลำบาก ลำบากใจกับปัญหาเหล่านั้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออก มีวิธีการหรือรูปแบบในการเผชิญแตกต่างกันไป ซึ่งต้องมีการนำแนวคิด หลักการมาใช้เป็นแนวทางในการเผชิญ การจัดการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล สามารถใช้แนวทางการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ได้ดังนี้

Savage (2000) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่มีส่วนปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งแวดล้อมและผู้ตัดสินใจ ซึ่งผู้ตัดสินใจต้องใช้กระบวนการในการ ตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องและปัญหาจริยธรรมที่ ซับซ้อน ปัญหาของการตัดสินใจเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตัดสินใจเกิดความไม่แน่ใจว่าจะ ตัดสินใจอย่างไร เนื่องจากไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกได้ ความหมายเชิงพฤติกรรม

Fry (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ การนำทฤษฎีจริยศาสตร์และหลักการทางจริยศาสตร์ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแก้ปัญหาจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้เป็นมาตรการที่จะบอกแก่ผู้ทำการตัดสินใจว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย สภาพแวดล้อม (Ferrell, Fraedrich และ Fernell, 2000) ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ เพศหญิงมีการรับรู้ต่อจริยธรรมได้มากกว่าเพศชาย

1.2 อายุ ผู้บริหารที่มีอายุน้อย จะมีทัศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมน้อยกว่า

ผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า นักเรียนพยาบาลที่มีอายุมากกว่าให้ความสนใจปัญหาจริยธรรมมากกว่า นักเรียนพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า

1.3 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

1.4 การรับรู้คุณค่าในตนเอง การปฏิบัติงานทางจริยธรรมของพยาบาล มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การปฏิบัติงานทางจริยธรรมของพยาบาล
มีความสัมพันธ์กับลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม

3. กระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

Fry (1994) กล่าวว่าในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมนั้นมืองค์ประกอบของการผสานค่านิยม และความเชื่อส่วนบุคคล จรรยาบรรณวิชาชีพ มโนทัศน์ทางศีลธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและหลักการทางจริยธรรม สำหรับตัดสินใจและกระทำ การตามที่ได้ตัดสินใจ โดยมีกระบวนการตัดสินใจ เชิงจริยธรรม 4 ขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์เรื่องราวที่อยู่เบื้องหลังความขัดแย้งทางค่านิยมที่เกิดขึ้น
เพื่อทำความเข้าใจ บริบทต่างๆที่เกี่ยวกับปัญหา โดยมุมมองของทั้งผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาล แพทย์ บุคลากรทีม สุขภาพอื่นๆ และผู้บริหาร ค่า ถามที่สำคัญคือ ทำไมสถานการณ์นี้จึงถูกมองว่าเป็นปัญหา

2. วิเคราะห์คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยมที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจ
ความสำคัญของค่านิยม ที่เป็นศูนย์กลางของปัญหา ซึ่งค่านิยมเหล่านั้นมีพื้นฐานมาจากศาสนา วัฒนธรรม จริยธรรมวิชาชีพ และความคิดทางการเมือง

3. วิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อตรวจสอบความหมายของปัญหา
จริยธรรม ตามการ รับรู้ของทุกคนที่เกี่ยวข้องและผลกระทบจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

4. การตัดสินใจกำหนดทางเลือกซึ่งทางเลือกนั้นควรได้มาจากการนำเอาหลัก
จริยธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การสำรวจค่านิยมต่างๆ ที่ยึดถือและความถูกต้องหรือ
ความผิดทาง

การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ต้องอาศัยพื้นฐาน 4 ประการนี้คือความไว
ทางจริยธรรม(Moral sensitivity) การใช้เหตุผลเชิงผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) ข้อตกลง
ทางจริยธรรม(Moral commitment) และการแสดงออกทางจริยธรรม (Moral action)

การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการพยาบาลมีปัจจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ค่านิยมที่แสดงออกในความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย อาจ
เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ 1.1) ผู้ป่วยผู้ใหญ่มีสิทธิตัดสินใจการกระทำ 1.2) การดูแลผู้ป่วยปลอดภัย
สุขสบายเป็นหน้าที่หลักและ1.3) ความซับซ้อนในการดูแลสุขภาพ ดังนั้นจึงต้องถามตัวเองว่าควรมี
ส่วนร่วม ค้นหา ยอมรับ และเผชิญ หรือปรึกษาหารือกัน

2. ค่านิยมและหลักการที่เป็นพื้นฐานกระบวนการตัดสินใจ (Bandman, 1995)
2.1) หลักการตัดสินใจด้วยตนเอง 2.2) หลักความปลอดภัย สุขสบายและ2.3) หลักของความ
ยุติธรรม

3. ประเมินความสามารถและความรอบรู้ของผู้ป่วย

4. การไร้ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ป่วย

5. ความสมัครใจของผู้ป่วย

6. สิทธิของผู้ป่วยในการรับรู้ข้อมูลที่จำเป็น
7. กลวิธีจะทำให้มีส่วนร่วมมากขึ้น
8. การเลือกกรอบแนวคิดในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
9. การใช้เหตุผลอย่างมีหลักการ
10. เหมาะเอาดีๆ ชมชู้ได้ชมชู้ดี, คุณก็เป็นอีกคนหนึ่ง, ทุกๆ คนก็ทำอย่างนี้, ใช้อำนาจผลการ, ได้อย่างจะเอาอีกอย่าง, ที่ใครที่มัน, ความจริงเป็นสิ่งไม่ตาย

ความขัดแย้งจริยธรรม มี 3 แบบ (Jackton's 3 Aspects of a moral conflict) ดังนี้ 1) ความไม่คงที่ทางจริยธรรม 2) ปัญหาจริยธรรม 3) ความบีบคั้นทางจริยธรรมและ 4) เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม

เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง มาตรการที่จะบอกแก่เราว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดถูก สิ่งใดผิดเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมมักใช้แนวคิดหรือทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีประโยชน์นิยม (Utilitarianism) John Stuart Mill ทรรศนะของมิลล์ ถือผลของการกระทำ เน้นการกระทำที่ถูกต้อง

2. แนวคิดทฤษฎีหน้าที่นิยม (Formalism) Emmanuel Kant ทรรศนะของคานท์ เน้น Good will คือเน้นการกระทำที่ถูกต้องที่เกิดจากเจตนาที่ดี เจตนาของการกระทำ โดยพิจารณาถึงสาเหตุของการกระทำหรือตัวกระตุ้น ผลักดัน ให้กระทำพิจารณาถึงผลของการกระทำ หรือ วิชากรรม พิจารณาลักษณะและผลของการกระทำทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

ในที่นี้จะขอนำเสนอแนวทางในการพิจารณาประเด็นปัญหาจริยธรรม ดังนี้

- 1) การรู้ตระหนักประเด็นปัญหาว่าอยู่ ณ จุดใด 2) เหตุใดประเด็นดังกล่าวถึงเป็นปัญหาจริยธรรม
- 3) ใครคือบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะตัดสินใจต่อปัญหาหนึ่ง 4) พิจารณาบทบาทของบุคคลที่จะตัดสินใจ
- 5) พิจารณาผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวและระยะสั้นเป็นผลมาจากแต่ละทางเลือก
- 6) ตัดสินใจเลือกการกระทำ 7) เปรียบเทียบการตัดสินใจกับหลักทางจริยธรรมวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย (จรรยาบรรณ) และ 8) ติดตามผลของการตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจในอนาคตต่อไป

Fry และคณะ (1995) กล่าวว่ารูปแบบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มี 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การทำปัญหาจริยธรรมให้กระจ่างชัด: เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1) สาเหตุสำคัญของปัญหาเกิดขึ้นเมื่อใด อย่างไร 1.2) อะไรคือประเด็นปัญหาและ 1.3) บุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยข้อมูลที่เป็นจริงและค่านิยมที่เกี่ยวข้อง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตรงกับประเด็นปัญหา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ สามารถจะนำไปใช้ในการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งได้แก่
 - 2.1) เป้าหมายควรจะเป็นคืออะไร
 - 2.2) ผู้ป่วยต้องการอะไร ผู้ป่วยเข้าใจอย่างไร ผู้ป่วยถูกบังคับหรือไม่ 2.3) ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ป่วย 2.4) ศาสนา วัฒนธรรม และการปรับตัวของครอบครัว 2.5) ถามตัวเองว่าจะทำอย่างไรถ้า

ในสถานการณ์เดียวกับผู้ป่วย 2.6) ใครทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและ 2.7) เหตุผลในแง่ภูมิ
ผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือไม่

3. ค้นหาทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือกที่ใช้แก้ปัญหา ผลดี ผลเสีย รวมทั้งทางเลือก
ที่ควรจะเป็น 3.1) อะไรคือทางเลือก 3.2) อะไรคือผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ 3.3) อะไรคือผลกระทบต่อ
บุคคล สังคม และ 3.4) การตัดสินใจที่น่าจะเป็นจริง

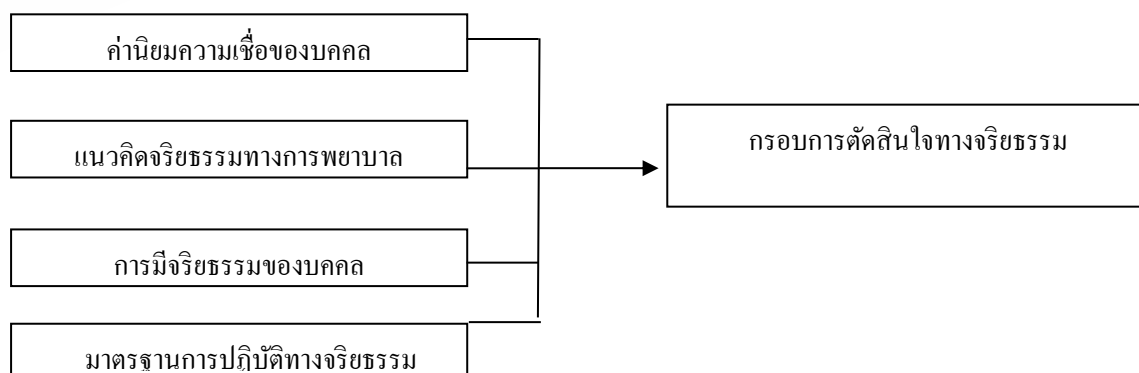
4. การพิจารณาทางเลือก อภิปรายข้อโต้แย้งทางเลือกต่างๆ บนพื้นฐานหลัก
จริยธรรม 4.1) ประยุกต์หลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 4.2) อภิปรายหลักการพื้นฐานที่ยอมรับ
แนวคิดต่างๆ และ 4.3) อภิปรายค่านิยมพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5. การตัดสินใจ : ถูกต้องและเหมาะสม 5.1) กระทบอย่างไรเปิดเผยและบันทึก
5.2) ใครเป็นผู้ตัดสินใจ เพื่อใคร 5.3) เป็นการตัดสินใจเด็ดขาดหรือไม่ 5.4) เป็นการตัดสินใจคำนึง
ผลที่จะเกิดขึ้น และ 5.5) เป็นการตัดสินใจได้คำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย

6. การประเมินผลการตัดสินใจ ผลที่เกิดขึ้นว่าสอดคล้องกับที่คาดไว้หรือไม่
6.1) เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่แท้และที่คาดหวัง 6.2) จะปรับขั้นตอนใดในคราวหน้า และ
6.3) การตัดสินใจครั้งนี้ นำไปใช้กับสถานการณ์คล้ายคลึงได้หรือไม่

นอกจากนี้ Fry และ Johnstone (2008 : 59-60) ได้แสดงรูปแบบการวิเคราะห์
ทางจริยธรรมและการตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาล ที่อาศัยหลายปัจจัย อันก่อประโยชน์ให้ทุกคน
ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ ญาติ ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
โดยคำนึงถึง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาล ในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล ที่เน้น
การช่วยเหลือผู้ป่วย ตามการยอมรับนับถือในฐานะความเป็นมนุษย์ และตามมาตรฐาน การพยาบาล
ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 กรอบการตัดสินใจทางจริยธรรม (Ethical Decision Making Framework)



ที่มา :Fry and Johnstone (2008 : 59-60)

จากภาพประกอบ 2 ทำให้ทราบว่า การตัดสินใจทางจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล จะขึ้นกับปัจจัย 4 ประการ คือ ค่านิยมความเชื่อของบุคคล แนวคิดจริยธรรมทางการพยาบาล การมีจริยธรรมของบุคคล และมาตรฐานการปฏิบัติทางจริยธรรม ส่งผลให้การตัดสินใจเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมได้

2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) การที่บุคคลใช้เหตุผลตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีมูลเหตุหรือแรงจูงใจอยู่เบื้องหลังมี 4 องค์ประกอบ (O' Neil อ้างใน Deloughry ,1995) ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเชิงจริยธรรม 1.1) หลักจริยธรรม สิทธิส่วนบุคคล การหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้น กระทำสิ่งดีเป็นประโยชน์ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการบอกความจริง 1.2) ความเอื้ออาทร ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย 1.3) กรณีตัวอย่าง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ผ่านมา

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 2.1) พัฒนาการทางจริยธรรม: ต้องใช้กรณีศึกษา 2.2) วัฒนธรรมเชื้อชาติ และศาสนา 2.3) การศึกษาที่ได้รับและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2.4) สิ่งแวดล้อม

3. ขั้นตอนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มี 4 ขั้นตอน 3.1) ตระหนักในหลักการและค่านิยมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาจริยธรรม 3.2) การเลือกแนวทางแก้ปัญหาจริยธรรม 3.3) ความตั้งใจจะกระทำตามแนวทางที่เลือกอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม 3.4) การปฏิบัติตามแนวทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาจริยธรรม

4. ผลของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ต้องมีการประเมินระยะสั้นและระยะยาว เนื่องด้วยการใช้เหตุผลทางจริยธรรมเป็นวิธีการพัฒนาจริยธรรมที่สอดคล้องกับพื้นฐานจริยธรรมของบุคคลมากที่สุดเริ่มต้นโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับรู้ทัศนคติของผู้อื่นซึ่งจริยธรรมอยู่ในขั้นที่สูงกว่า 1 ขั้นและให้บุคคลทดลองแสดงบทบาทของบุคคลอื่นที่มีต่อบุคคลนั้นจะช่วยให้บุคคลพัฒนาจริยธรรมได้สูงขึ้นกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาจริยธรรมตามแนวความคิดนี้คือ การอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างบุคคลที่ยากแก่การตัดสินใจแล้วหาข้อสรุปแล้วนำเหตุผลมาเป็นข้อสรุปของกลุ่มขั้นตอนที่อภิปรายมาข้างต้นเขียนสรุปได้ดังนี้ (อุบลรัตน์ โปธิพัฒน์ชัย, 2550)

ขั้นที่ 1 เสนอเรื่องราวที่มีความยุ่งยากในการตัดสินใจความถูกต้อง

ขั้นที่ 2 แบ่งบุคคลเป็นกลุ่มย่อยตามความเห็นที่แตกต่าง

ขั้นที่ 3 อภิปรายในกลุ่มย่อยเพื่อหาข้อสรุปพร้อมเหตุผลของกลุ่มว่าควรหรือไม่ควรทำสิ่งนั้นที่เป็นประเด็นในการอภิปราย

ขั้นที่ 4 นำเสนอเหตุผลของกลุ่มทั้งฝ่ายที่คิดว่าควรทำหรือกลุ่มที่คิดว่าไม่ควรทำ

ขั้นที่ 5 นำมาอภิปรายรวมเพื่อแสวงหาเหตุผลเพื่อเป็นข้อสรุปรวม

ข้อควรคำนึงในการใช้กรอบแนวคิดการใช้เหตุผลทางจริยธรรมมีอยู่ 2 ประการ

ประการแรกเหตุผลทางจริยธรรมที่บุคคลใช้อาจไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมเลยก็ได้
ประการที่สองเหตุผลทางจริยธรรมอาจเป็นเพียงข้อแก้ตัว

การใช้กรอบแนวคิดการใช้เหตุผลทางจริยธรรมพัฒนาจริยธรรมทางการพยาบาล
พึงตระหนักถึงข้อควรคำนึงนี้ได้มีการกำหนดกรอบที่อยู่เบื้องหลังการใช้เหตุผลทางจริยธรรมใน
การปฏิบัติการพยาบาลได้แก่ 1) ผลประโยชน์และความปลอดภัยในชีวิตของบุคคล 2) พันธะหน้าที่
ที่บุคคลต้องปฏิบัติ 3) วัฒนธรรมเชื้อชาติความเชื่อทางศาสนา 4) ค่านิยมของบุคคล 5) จรรยาบรรณ
วิชาชีพและ 6) สิ่งแวดล้อม

ส่วนประกอบที่จำเป็นในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Veins, 1995 : 279)
ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บทบาทของบุคคล ค่านิยมที่คาดหวังเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและเลือก
แนวทางกระทำความเอื้ออาทรความรับผิดชอบ ความเชื่อถือไว้วางใจความยุติธรรมความซื่อสัตย์
การช่วยเหลือสิทธิ คุณภาพชีวิตความเห็นอกเห็นใจความเกื้อกูล ความเชื่อทางศาสนาความนิยม
อย่างมีวิจารณ์ญาณการพิทักษ์สิทธิ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ หน่วยงาน ผู้อยู่ในเหตุการณ์ข้อควร
พิจารณาในการตัดสินใจและปัจจัยอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน และ
การอยู่ร่วมกันในสังคมได้แก่การมีวินัยในคน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือ
ผู้อื่นการเสียสละและ มุ่งมั่นพัฒนา

ได้มีผู้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้
Bower (2000 : 2) กล่าวว่า พยาบาลทุกคน ต้องพัฒนา ทักษะคติ แรงจูงใจ
และทักษะในการเป็นผู้นำตลอดเวลา (Every Nurse Must Develop the Attitudes, the
Motivation, and the Skills to Become a Leader at Any Time) และเสนอแนวทางใน
การพัฒนาภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาลไว้ 12 ประการ คือ 1) รู้จักตัวเอง (Knowing Self)
2) มองไปข้างหน้า อยู่กับปัจจุบัน และเป็นนักอนาคต (Looking Forward : Being and Becoming
a Futurist) 3) มองภาพใหญ่ คือ มีวิสัยทัศน์ (Seeing the Big Picture : Having a Vision)
4) สร้างวิธีการทำงานเป็นทีม (Building Self-directed Work Teams) 5) จัดการความเสี่ยง
(Taking a Risk) 6) ยอมรับการกระทำที่ถูกต้อง (Recognizing the Right Time for Action)
7) มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส (Seeing Change as an Opportunity) 8) มองไปข้างหน้า
ไม่คอยปัญหา (Being Proactive and not Reactive) 9) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
(Communicating Effectively) 10) การเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้อื่น (Mentoring Others)
11) ให้อิสระในการจัดการ (Letting on and Taking on) และ 12) รักษาข้อมูลข่าวสาร
(Keeping Informed)

โดยสรุปพฤติกรรมจริยธรรมทางการพยาบาลควรประกอบด้วย ความซื่อสัตย์
ความเมตตา - กรุณาความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อความสุภาพอ่อนโยน ความเคารพใน
ความเป็นมนุษย์ ความอดทน ความร่วมมือและรู้จักสามัคคี ความเสียสละและความเอื้ออาทร

จึงสรุปได้ว่าพยาบาลจะรับรู้และรับทราบเกี่ยวกับจริยธรรมและยอมรับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาให้มีจริยธรรมที่ดี โดยเฉพาะจริยธรรมด้านเมตตากรุณา ซึ่งเป็นจริยธรรมขั้นพื้นฐานของวิชาชีพพยาบาลที่ยังมีระดับพฤติกรรมปานกลาง และการสนับสนุนให้มีจริยธรรม คือ การจัดการเรียนการสอน การมีแบบอย่าง สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและนักศึกษาพยาบาลมีจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้บริการด้านสุขภาพกับประชาชนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และผู้รับบริการเกิดความไว้วางใจ

ดังนั้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเฉพาะจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาพยาบาลสรุปได้ว่าต้องมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำเป็นต้องสร้างตั้งแต่การก้าวเข้าสู่สถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อนำสิ่งที่ได้รับการสร้าง ปลูกฝังมาให้เมื่อสำเร็จเป็นพยาบาลในอนาคต คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Northouse (2003 : 310-316) ที่มี 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยืนหยัดความซื่อสัตย์ และการสรรสร้างความเป็นทีมงาน

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ จุฑารอด (2540 : 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ป่วยในโรงพยาบาลประสาทสงขลาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการศึกษาแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ให้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ป่วยมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน ด้านการประกอบวิชาชีพด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และด้านการรักษาความลับของผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติและใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่ในระดับไม่ดี มีข้อเสนอแนะ ในการปรับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลของผู้บริหารการพยาบาล ควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม โดยอาจจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างให้เกิดความตระหนักในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้มาก และในส่วนผู้บริหารการศึกษาพยาบาลควรมีการประสานงานกับบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลให้เอื้อต่อการสร้างและปลูกฝังจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนด้วย

ผุสนีย์ แก้วมณี (2542 : 3) ศึกษาผลของการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรม เป็นวิจัยทดลอง กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คนกลุ่มควบคุม 20 คน ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลหลังได้รับการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพสูงกว่าก่อนได้รับการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพ และสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเอง

สุรรัตน์ พรวัฒนกุล (2542 : 1-3) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คนตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.3 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูงด้านความสุภาพอ่อนโยน ร้อยละ 65.3 รองลงมาด้านความมีระเบียบวินัย ร้อยละ 60.3 ระดับต่ำด้านความเมตตากรุณา ร้อยละ 20.0 พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 พิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลมีทัศนคติระดับต่ำด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 15.3 มีบรรยากาศองค์การในกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในระดับดีด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร้อยละ 15.3 ตัวแปรที่อธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ บรรยากาศความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทัศนคติด้านการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติ ผู้ร่วมวิชาชีพ

บุปผา ดำรงกิตติกุล (2545 : 1-2) ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมและแหล่งประสบการณ์ของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล โดยการสนทนากลุ่ม กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 ชั้นปีละ 10 คน รวม 30 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยพฤติกรรมจริยธรรม 15 ประเด็น แบ่งเป็น 1) พฤติกรรมจริยธรรมพื้นฐาน 10 ประการ ได้แก่ ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ความรอบคอบ ความอดทนและขยันศึกษาหาความรู้ ความเสียสละและมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน การประหยัดทรัพยากร ความสามัคคี การมีระเบียบวินัย ความกตัญญู 2) พฤติกรรมจริยธรรมตามหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ได้แก่ ความเอื้ออาทร การเคารพสิทธิผู้ร่วมงานและมีเหตุผล การเคารพสิทธิผู้ป่วยและยุติธรรม การรักษาความลับผู้ป่วยและการมีพฤติกรรมบริการที่ดีนอกจากนี้ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะของอาจารย์หรือพยาบาลนิเทศ พฤติกรรมของกลุ่มเพื่อน สถานการณ์แวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ การเตรียมความพร้อมในการขึ้นปฏิบัติงาน ความรู้สึกลัวการลงโทษ แหล่งการเรียนรู้พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลภายนอก ได้แก่ การสั่งสอนและการให้ความรู้ของอาจารย์ผู้สอน อาจารย์นิเทศ การมีแบบอย่างที่ดีของบุคคลใกล้ชิด การหล่อหลอมจากลักษณะของวิชาชีพ การศึกษา เอกสาร ตำรา วารสาร หนังสือ ประวัติบุคคลสำคัญและสื่อต่างๆ ส่วนแหล่งการเรียนรู้ภายในตน ได้แก่ อุปนิสัยใฝ่เรียนรู้ การได้รับการอบรม เลี้ยงดู และการมีจิตสำนึกของตนเอง

นันทน์ภัส เสืองามเอี่ยม (2546 : 1) ศึกษาภาพลักษณ์เชิงจริยธรรมของวิชาชีพการพยาบาล : ศึกษาทัศนคติของพยาบาลและประชาชนผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ภาพลักษณ์เชิงจริยธรรมของ

วิชาชีพพยาบาล คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของผู้ป่วย/ญาติหรือพยาบาลซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวกหรือลบ ขึ้นกับองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ ผู้สื่อสาร สาร ช่องทางหรือสื่อ และผู้รับสาร เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์เชิงจริยธรรมของวิชาชีพพยาบาลพบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บริการมีความแตกต่างจากความคิดเห็นของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพยาบาลมีความคิดเห็นในเชิงบวกมากกว่า

อารีวรรณ กลั่นกลิ่น (2547 : 1) ศึกษาการรับรู้ทางจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 จำนวน 47 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีการรับรู้ทางจริยธรรมในเรื่อง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การแสดงออกที่ดี ความมีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความเคารพนบถนอบและคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ปัญหาจริยธรรมพบได้น้อย แนวทางการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม คือ การจัดกิจกรรม การมีแบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน และการให้แรงเสริม

นฤนาท ยืนยง (พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://www.ptu.ac.th/graduateptu/document/doctoral/doctoral/n.pdf>) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของผู้ป่วย พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงมากที่สุด คือ การประกอบวิชาชีพด้วย ความเมตตา กรุณา ร่องลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือ และ ด้านการป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิต ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาลเอง พบว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อประชาชน ร่องลงมา คือ ด้านการประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศ และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือ

นักการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์เกี่ยวกับผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. (2532) ได้วิจัยพบว่าการจัดโครงสร้างของงานในคณะวิชาและความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536) สมชาย พูลศรี. (2536) มณฑป ไชยชิต. (2537) ที่พบว่าการจัดโครงสร้างของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนมอร์เรียร์ตี (Moriarty. 1989) และประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540) ได้วิจัยพบว่าโครงสร้างในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ. (2545) ได้วิจัยพบว่าสถานการณ์ในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สิวลี ศิริไล (2551 : 257-258) เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมสำหรับพยาบาล คือ

1. ความศรัทธาในอาชีพ พยาบาลต้องเข้าใจปรัชญาวิชาชีพ ลักษณะวิชาชีพ เห็นคุณค่าของวิชาชีพว่าเป็นวิชาชีพที่ถือกลุ่ประโยชน์แก่มนุษย์ในยามเจ็บป่วย
2. สามารถมองเห็นความเปลี่ยนแปลงของสังคม ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการให้บริการทางการพยาบาล
3. มีวิสัยทัศน์ ไม่ยึดติดกรอบความคิดตายตัว เข้าใจความหลากหลายของความคิดของมนุษย์ สามารถประนีประนอมความคิดเมื่อพบกรณีความขัดแย้งทางความคิด
4. ใส่ใจในการศึกษาหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการที่นำมาผสมผสานกับการพยาบาล
5. เห็นความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ พยาบาลพึงประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ ไม่หลงไหลในค่านิยมที่ผิด อันนำมาสู่ความเสื่อมเสียเกียรติคุณของวิชาชีพ
6. รู้จักทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification) เข้าใจในความหลากหลายของค่านิยมทั้งที่ดีและไม่ดีในสังคม เลือกค่านิยมที่ดีและเหมาะสมกับวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา
7. มีหลักศีลธรรมประจำใจ การมีหลักศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ช่วยให้หมีที่พึงทางใจ มีหลักการคิดและความประพฤติที่ทำให้เกิดความมั่นใจและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างถูกต้อง เหมาะสม

จุฬามาศ แก้วพิจิตร (2552 : 2-3) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐมี 2 ประการ คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และทักษะด้านการบริหารจัดการ จึงกำหนดเป็นปรัชญาการเรียนรู้ “หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของส่วนราชการ มุ่งเตรียมข้าราชการที่มีศักยภาพ ให้เป็นนักบริหารมืออาชีพ ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม และมีชีวิตที่สมดุล”

สมบัติ กุสุมาวาลี และคณะ (2552 : 2-8) ทำการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต : คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตวิญญาณสาธารณะ (Public Ethics) และคุณลักษณะของข้าราชการในเชิงจริยธรรม (Ethic) โดยคุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ 1) มีจริยธรรม คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 2) มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ 3) มี Integrity ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) ยึดหลักความถูกต้อง 5) ยึดมั่นในหลักคุณธรรม 6) มีความเพียรและความอดทน

สุธาสนี แม้นญาติ (2554) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 11 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การความยุติธรรม

การดูแลเอาใจใส่การเสริมพลังอำนาจความรับผิดชอบการสะท้อนคิดวิสัยทัศน์ความซื่อสัตย์ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 4 ปัจจัยคือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสถานการณื บรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและคุณลักษณะค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัยคือปัจจัยสถานการณืปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ 2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัยคือปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยสถานการณืที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัยคือปัจจัยสถานการณืปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ

6.แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล

โดยปกติสถาบันการศึกษามักจะเลยในการกระตุ้นให้มีการถกประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับ จริยธรรมโดยอ้างว่าทุกคนต้องรับภาระงานประจำหนักอยู่แล้วทั้งการหาเวลาว่างตรงกันยิ่งเป็นเรื่องยาก วิธีหนึ่งที่เสนอแนะในการสร้างความตระหนักทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการทางจริยธรรม (Ethical Committee) ดังเช่นที่พบในโรงพยาบาล จะมีคณะกรรมการจรรยาบรรณ เป็นต้น คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ไม่เพียงกำหนดกฎระเบียบทางการ แต่ยังมีหน้าที่สร้างจิตสำนึกต่อประเด็นทางจริยธรรม ช่วยดูแลให้ครูอาจารย์ผู้บริหารปฏิบัติตามแนวทางแห่งจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้คำแนะนำต่อผู้บริหารในการแก้ไขประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา เป็นต้น

Sergiovanni (1992) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญของโรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินใจว่า พฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูกเหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญยิ่งไม่เพียงแค่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขัน และให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าวผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น

นักการศึกษาทั้งหลายต่างเห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral leadership begins with moral leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรมเท่านั้นไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญสุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรม โดยผู้บริหารต้องศึกษามาตรฐานคุณธรรม มาตรการ แนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่ามาตรฐานคือสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดคุณธรรมคือสภาพคุณงามความดีจริยธรรมคือธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรมกฎศีลธรรมดังนั้นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจึงหมายถึงสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดสภาพคุณงามความดีและข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรมที่สอดคล้องกับความถูกต้องดีงามของหน่วยงานนั้นๆ

มาตรการในการนำสู่การปฏิบัติ

การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่จะบังเกิดผลสำเร็จที่แท้จริงนั้นจะเห็นได้ว่ามิใช่จัดทำขึ้นเป็นเพียงข้อพึงประพฤติปฏิบัติในแผ่นกระดาษเท่านั้นแต่ต้องมีมาตรการผลักดันให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมด้วยซึ่งอาจใช้แนวทางดังต่อไปนี้

1. มาตรการทางการบริหารได้แก่ 1.1) กำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสรรหา 1.2) สร้างเป็นเงื่อนไขในการปฐมนิเทศ 1.3) บรรจุและสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ 1.4) ให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง 1.5) ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ปรากฏอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง 1.6) ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ 1.7) ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนในฐานะต้นแบบ (Role Model)

2. มาตรการเสริม/ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่

2.1 สร้างความรู้และทัศนคติให้ทุกคนในองค์กรรับรู้และเข้าใจในข้อพึงประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่จัดทำขึ้นรวมทั้งตระหนักถึงผลดีและคุณค่าที่จะได้รับจากการประพฤติปฏิบัติโดยอ่องแท้

2.2 การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัลจัดให้มีมาตรการยกย่องชมเชยมอบโล่ประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด

2.3 การสร้างแบบอย่างที่ดีคือการนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็นและรับรู้จุดเน้นคือผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องใช้ภาวะผู้นำในการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

2.4 การตั้งชมรม/สร้างเครือข่ายสนับสนุนให้เกิดชมรมหรือเครือข่ายในการเสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยสมัครใจ

2.5 จัดกิจกรรมรณรงค์เป็นการจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่นประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่นโดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณาหรือจัดประกวดคำขวัญกลอนบทความหรือภาพเขียนในเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

2.6 การประชาสัมพันธ์คือการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจกระจายข่าวในรูปแบบของสื่อประเภทต่างๆอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรผู้รับบริการประชาชนและสังคมได้รับทราบก็จะเป็นประโยชน์ในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่ตื่นตัวเกิดความตระหนักและจิตสำนึกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการควบคุมโดยสังคม

2.7 การศึกษาดูงานคือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำเอาแบบอย่างเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของหน่วยงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยตัวเจ้าหน้าที่เอง

3. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของคนในอาชีพใดก็ตามจะบรรลุผลสำเร็จ โดยมีเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะปฏิบัติตามมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

3.1) ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความเข้าใจเนื้อหาและความหมายที่กำหนดไว้อย่างถ่องแท้ (Understanding) 3.2) ผู้อยู่ในหน่วยงานนั้นมีความยอมรับศรัทธาต่อคุณค่าของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดและนำมายึดถือเป็นหลักหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน (Internalize) และ 3.3) เมื่อยอมรับแล้วได้นำไปปฏิบัติจนเป็นวิถีปกติของชีวิต (Commitment as way of life)

4. การประเมินผล

เมื่อได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นแล้วควรสร้างระบบติดตามและประเมินผลสำเร็จด้วยว่าผู้อยู่ในวิชาชีพหรือบุคคลในองค์กรประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้จัดทำขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด

5. แนวทางดำเนินงาน

5.1 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลเนื่องจากมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อกำกับความประพฤติของกลุ่มคนในสังคมเดียวกัน การเสริมสร้างสนับสนุนหรือลงโทษทางสังคมจึงควรดำเนินการโดยสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมเดียวกัน ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเป้าหมายวัตถุประสงค์เนื้อหาของกติกากำหนดขึ้นรวมทั้งลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมจึงอาจแต่งตั้งจาก

- 1) คณะทำงานชุดเดียวกับชุดที่จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) ตั้งในรูปคณะกรรมการจากตัวแทนสมาชิกภายในองค์กรซึ่งควรมีส่วนร่วมตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงเจ้าหน้าที่ในองค์กรระดับล่างเพื่อสร้างการยอมรับอย่างทั่วถึง

5.2 ขั้นตอนการประเมินผล

- 1) คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบประเมินผลต้องทำความเข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งความหมายในเชิงพฤติกรรมของข้อกำหนดแต่ละข้อให้ถูกต้องตรงกัน
- 2) คัดเลือกงานหลักที่มีความสำคัญและสะท้อนให้เห็นว่าส่งผลต่อพฤติกรรมตามข้อกำหนดในมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจนเพื่อนำมากำหนดวิธีปฏิบัติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามความหมายในข้อ 1 ให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละงาน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดเพื่อหาสิ่งบ่งชี้ว่าแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ นั้นสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ส่วนการบ่งชี้ว่าแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดทำได้โดยการกำหนดเป้าหมายให้กับตัวชี้วัดแต่ละตัวเป้าหมายนี้มักกำหนดเป็นรูปธรรมเพื่อประโยชน์ในการวัดและการสื่อสาร
- 4) กำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัด เช่นปีละครั้งหรือทุก 6 เดือนทั้งนี้ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องและทดสอบความน่าเชื่อถือก่อนการวิเคราะห์ผลด้วย
- 5) วิเคราะห์และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้บริหารพิจารณา

ตัวอย่างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในสายวิชาชีพ

1. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสายงานการเจ้าหน้าที่ได้แก่
 - 1.1) พึงปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด
 - 1.2) พึงใช้วิชาชีพ การบริหารงานบุคคลด้วยความสุจริต
 - 1.3) ใฝ่หาความรู้สำรวจปรับปรุงตนเอง และทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 1.4) เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน 1.5 ปี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่
 - 1.7) เป็นมิตรกับข้าราชการและลูกจ้างทุกคน
 - 1.8) เก็บรักษาความลับข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผย
 - 1.9) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและ
 - 1.10) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว
2. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสายงานนิติการได้แก่
 - 2.1) พึงมีความรับผิดชอบในงานอยู่ตลอดเวลา
 - 2.2) รักษาและผดุงความยุติธรรมถูกต้อง
 - 2.3) ทำใจให้หนักแน่นเที่ยงตรงปราศจากอคติให้กล้าหาญที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม
 - 2.4) สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน
 - 2.5) มีสติปัญญาที่จะตรวจตราและพิจารณาหาทางที่จะใช้ตัวบทกฎหมายให้ได้ผลตรงตามจุดประสงค์ของกฎหมาย
 - 2.6) ไม่ยอมปล่อยให้ผู้อื่นได้อาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อเอาเปรียบผู้อื่นในทางที่ไม่เป็นธรรมและ
 - 2.7) ดำรงตนให้เป็นที่ยิ่งของสุจริตชน

3. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสายงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีได้แก่

- 3.1) พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 3.2) ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
 3.3) มีความรับผิดชอบ 3.4) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ 3.5) เป็นผู้นำในการประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน 3.6) ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะไม่ฟุ่มเฟือยไม่สุรุ่ยสุร่าย
 3.7) รักษาจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและ 3.8) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการและลูกจ้างทุกคน

4. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ได้แก่

- 4.1) มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ 4.2) มีความอดทนในการปฏิบัติงาน
 4.3) มีมนุษยสัมพันธ์อันดี 4.4) ตรงต่อเวลา 4.5) รู้จักรักษาความลับของทางราชการ
 4.6) รู้จักประหยัดการใช้ทรัพยากรของทางราชการ 4.7) พึ่งปฏิบัติงานเต็มวันเพื่อผลตอบแทนที่เต็มเวลาและควรปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและตั้งใจโดยเต็มกำลังความสามารถ 4.8) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและ 4.9) ค้นหาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

5. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสายงานนักวิชาการพัสดุได้แก่

- 5.1) พึ่งใช้วิชาชีพการบริหารการพัสดุด้วยความซื่อสัตย์ 5.2) พึ่งพร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ 5.3) พึ่งรักษาความลับในงานที่รับผิดชอบ 5.4) พึ่งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ และ
 5.5) พึ่งบริหารงบประมาณการพัสดุด้วยความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษีให้ภาครัฐ

นอกจากนี้ Lynda Thornton (2009) กล่าวว่า การฝึกการพัฒนาจริยธรรมในผู้นำทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางจริยธรรม พัฒนาความไว้วางใจการสนทนาทางจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น

การพัฒนาจริยธรรมในวิชาชีพการพยาบาล

ช่วงแรก การพัฒนาจริยธรรมในสถาบันผลิตพยาบาล โดยเป็นความรับผิดชอบของครูในสถาบันการศึกษา ต้องวางตนไว้ในความดีงาม นำวิญญานวิชาชีพพยาบาลเข้าไปในหน้าที่รับผิดชอบ ประสานกับสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้องค์ความรู้ในวิชาชีพสร้างบัณฑิตให้มุ่งมั่นฝึกฝนปฏิบัติการพยาบาลอย่างจริงจังด้วยความรักในวิชาชีพ รักตนเอง รักเพื่อน และรักผู้อื่นในสังคม บทบาทนี้ไม่ใช่สิ่งง่ายสำหรับครูพยาบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้อง มีการคัดเลือกบุคคลที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูพยาบาล

ช่วงที่สอง การพัฒนาจริยธรรมในสถานที่ปฏิบัติงาน ช่วงนี้เป็นช่วงที่มีความสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลา อาจมีระยะถึง 20 - 30 ปี เป็นช่วงที่ผู้เรียนจบการศึกษาเปลี่ยนฐานะเป็นพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้อื่นในภาวะเจ็บป่วยที่ต้องการดูแลทั้งร่างกาย จิตสังคมและวิญญาณเป็นความรับผิดชอบของผู้นำทางการพยาบาลและ

เพื่อนร่วมวิชาชีพในหน่วยงานนั้นๆ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สร้างสรรค์บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการยึดมั่นและศรัทธาในการประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี และเพื่อเป็นการก้าวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ลออ หุตางกูร (2532) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลว่า เป็นหน้าที่ของพยาบาลทุกคนที่มีความสำคัญเหนือการพัฒนาในคุณสมบัติอื่นใด และได้เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เป้าหมายการพัฒนาจริยธรรมทางการพยาบาล เป็นการพัฒนา ครอบคลุมพัฒนาการทั้งในด้านความรู้หรือปัญญาด้านเจตคติ และด้านการประพฤติปฏิบัติ เป้าหมายของการพัฒนาคือ

1.1 ความเจริญในเมตตาธรรม เป็นเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาทางเจตคติ เช่น ความ รู้สึก เจตนา หรือความปรารถนาที่จะช่วยให้เพื่อนมนุษย์มีสุขภาพดีและมีความสุข โดยมุ่งให้บริการวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงแก่ผู้ใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาค

1.2 ความมั่นคงในคุณธรรม เป้าหมายนี้มุ่งพัฒนาความเชื่อ เจตคติและการปฏิบัติหน้าที่ที่เคารพในความถูกต้องเป็นธรรมอย่างมั่นคง ทั้งในการดำรงชีวิตทั่วไป และการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาล

1.2.1 เชื่อว่าคุณค่าของคนอยู่ที่การทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

1.2.2 เชื่อว่าความสุขแท้จริงอยู่ที่ความสามารถรักษาอุดมการณ์ หรือทำหน้าที่ในมนุษย์อย่างดีที่สุด ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับรางวัลภายนอก

1.2.3 มีความนับถือตนเองและวิชาชีพของตน แสดงตนว่าเป็นพยาบาลได้ด้วย ความภาคภูมิใจในทุกสถานการณ์ สามารถรับการวิเคราะห้เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลจากคนภายนอกได้ ด้วยจิตอันเป็นธรรม และจิตคิดสร้างสรรค์

1.2.4 เชื่อว่าพยาบาลควรเป็นที่พึ่งได้ของผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ป่วยหรือผู้อ่อนแอที่ต้องการความช่วยเหลือของพยาบาล จึงสนใจ แสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ให้การพยาบาลที่คำนึงถึง ความต้องการทั้งกาย จิต วิญญาณและสังคมด้วยความระมัดระวัง อย่างเสมอต้น เสมอปลาย

1.3 ความสามารถวินิจฉัยความถูก ผิด ชั่ว ดี เป็นเป้าหมายทางความรู้ และสติปัญญา รวมทั้งทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตน ในการพิจารณาตัดสิน เพื่อเลือกปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้องเป็นธรรมด้วยวิจรรย์ญาณที่ชัดเจน ไม่รวนแรมไม่ถูกชักจูงง่าย และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นให้เลือกทางปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นธรรมด้วย

1.4 การปฏิบัติด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นเป้าหมายขั้นสูงสุด ซึ่งมุ่งพัฒนาให้บุคคลสามารถควบคุมตนได้ไม่แพ้ต่อธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความเห็นแก่ตัว ความอยากได้

อยากมีอยากเป็น ซึ่งเป็นอำนาจผลักดันบุคคลให้มีความประพฤติเบี่ยงเบนไปจากความมุ่งมั่นทางคุณธรรมของบุคคล

ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มนุษย์มีคุณสมบัติในการเรียนรู้ทางนามธรรม และพัฒนาจิตใจและความประพฤติของตนให้ประเสริฐยิ่งขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่ความสามารถที่จะพัฒนาของแต่ละคนนั้น ต่างกันสมบัติอันเป็นความพร้อมที่จะพัฒนา จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิตและหลัก จริยธรรม ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้มาตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นในวิถีทางที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกัน จากกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่ต่างกัน

2. ความใฝ่ธรรม มนุษย์มีธรรมชาติ ของการ แสวงหาความถูกต้องเป็นธรรมหรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทำให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีอย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดูและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่า

3. ความรู้จักตนเองของบุคคลนั้น คือ สร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดีและความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข้มแข็ง ในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลังและพร้อมที่จะขจัดความไม่ดีของตนและพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

วิถีทางพัฒนาจริยธรรม

1. การศึกษาเรียนรู้ กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการหาความรู้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับปรัชญาศาสนา วรรณคดีที่มีคุณค่า หนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วไปและจริยธรรมวิชาชีพ

1.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการคบหาบัณฑิตผู้ใส่ใจด้าน จริยธรรม

1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตและจากประสบการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน บริการด้านการพยาบาล ผู้ใช้บริการหรือผู้ป่วยเป็นครูสอนบทเรียนเรื่อง จริยธรรมที่มีค่ายิ่ง พยาบาลได้ประสบการณ์ตรงทั้ง ทางตา ทางหู ทางจมูก และทางสัมผัสด้วยมือตนเอง

ประสบการณ์จริงเป็นโอกาสอันประเสริฐในการเรียนรู้จริยธรรมแห่งชีวิตที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านเจตคติและทักษะการแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคล ผู้มีความพร้อมน้อยอาจจะไม่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อันมีค่านี้เลย

2. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลผู้มีความพร้อมจะพัฒนามีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทำความรู้จักในตัวตนเอง ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณลักษณะของตนเอง รู้จุดดีจุดด้อยของตน รู้ว่าควรคงลักษณะใดไว้

การวิเคราะห์ตนเอง กระทำได้ด้วยหลักการต่อไปนี้ 2.1) การรับฟังความคิดเห็นเชิงวิพากษ์จากคำพูดและอากัปกริยาจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว 2.2) วิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความคิด ความต้องการเจตคติ การกระทำ และผลการกระทำ ทั้งในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ 2.3) ค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จากตำรา บทความ รายงานการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์หรือศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาตนและ 2.4) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ (จิตใจและพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เช่นเดียวกับสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก) ทำให้จิตใจได้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดปัญญาารู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและแท้จริง

3. การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย ตนเองชั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรมด้วยตนเองชั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง

3.1 การฝึกวินัยขั้นพื้นฐาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การรู้จักประหยัดและออม ความซื่อสัตย์ ความมี สัมมาคารวะ ความรักชาติฯ

3.2 การรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ศีลเป็นตัวกำหนดที่จะทำใ้ทั้งดเว้นในการที่จะกระทำชั่วร้ายใด ๆ อยู่ในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลมีพลังจิตที่เข้มแข็งรู้เท่าทันความคิดสามารถควบคุมตนได้

3.3 การทำสมาธิ เป็นการฝึกให้เกิดการตั้งมั่นของจิตใจทำให้เกิดภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของกุศลจิต เป็นจิตใจที่สงบผ่องใสบริสุทธิ์เป็นจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ทำให้เกิดปัญญาสามารถพิจารณาเห็นทุกอย่างตรงสภาพความเป็นจริง

3.4 ฝึกการเป็นผู้ให้ เช่น การรู้จัก ให้อภัย รู้จักแบ่งปันความรู้ ความดีความชอบ บริจาคเพื่อสาธารณประโยชน์ อุทิศร่างกายแรงใจช่วยงานสาธารณประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

The Canadian Clearinghouse for Consumer and Corporate Ethics

ได้ให้แนวทางในการสร้างคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ 10 แนวทางคือ 1) สร้างจรรยาบรรณให้กับธุรกิจ
 2) ผลักดันให้สมาชิกในองค์กรตั้งแต่ระดับล่างถึงสูงสุดเข้าใจจรรยาบรรณของธุรกิจให้ตรงกัน
 3) นำเอาจรรยาบรรณผนวกเข้าไปสู่ระบบการประเมินผลงานทุกระดับ 4) ให้การยอมรับและให้รางวัล
 แก่ผู้ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยเคร่งครัด 5) สร้างระบบการให้คำแนะนำเกี่ยวกับจรรยาบรรณที่
 สร้างขึ้น 6) อภิปรายจรรยาบรรณที่ขาดความชัดเจนร่วมกัน 7) เผยแพร่จรรยาบรรณในสื่อสิ่งพิมพ์เช่น
 จดหมายข่าวภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 8) มีการสอบถามความเข้าใจจรรยาบรรณของพนักงาน
 ในองค์กร 9) สร้างระบบการให้คำปรึกษาที่ผ่านทุกช่องทางที่ทำได้เช่นใช้ระบบ Internet
 และ 10) เปิดให้มีการอภิปรายจรรยาบรรณอย่างกว้างขวาง

การพัฒนาจริยธรรมด้วยวิธีพัฒนาสามารถสรุปได้ว่าตนเองตามขั้นตอนดังกล่าว
 เป็นธรรมภาวะที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ไม่ใช่เป็นการกระทำ
 ในลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้
 ตลอดเวลา เฉกเช่น กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นักปราชญ์มีความเห็นว่าการดำเนินชีวิตของมนุษย์เราควรดำเนินไปอย่างมี
 จุดมุ่งหมายเพราะจะทำให้มนุษย์เราเกิดกำลังใจ มีความมานะพยายามต่อสู้อุปสรรค รวมทั้ง
 สร้างสรรค์เพื่อให้ชีวิตบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ จุดมุ่งหมายของชีวิต คือ สิ่งกำหนดพฤติกรรม
 การกระทำของมนุษย์ พยาบาลก็เช่นเดียวกันการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตโดยเฉพาะรู้จุดมุ่งหมายของ
 ชีวิตต้องการอะไร รู้ว่าตนจะเดินทางชีวิตไปที่ใด มีความมั่นใจในการเดินทางของชีวิต ไตร่ตรอง
 มีวิจรณ์ญาณ เมื่อเผชิญปัญหา ไม่ลู่ไหว ไปตาม สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบ สามารถตัดสินใจ
 แก้ปัญหา เลือกการกระทำได้ จะทำให้พยาบาลผู้นั้นสามารถปฏิบัติกรต่อผู้รับบริการได้อย่างมี
 คุณภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและ
 ประเด็นปัญหาจริยธรรมนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้เข้าใจว่าผู้บริหารสถานศึกษา
 ในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะอย่าง สถานศึกษาของพยาบาล มีความจำเป็นต้องวิเคราะห์ ค้นหา
 ให้ทราบให้ได้ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 และ จะนำไปสู่การทำความเข้าใจกับปัญหา การเผชิญและค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่าง
 เหมาะสม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) แบบ The explanatory sequential design ตามแนวคิดของ Creswell และ Clark (2011 : 70) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระยะที่ 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การค้นหาค้นหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มี 2 ขั้นตอน ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Research)

1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิด คุณธรรมจริยธรรม แนวคิดจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ หลักจริยธรรม แนวคิด/ทฤษฎีจริยศาสตร์ จรรยาบรรณวิชาชีพทางการพยาบาล ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาล ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เอกสารและงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและค้นหาตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 นำผลการศึกษามาสรุปโดยสร้างตารางการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.3 จัดทำร่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดย ดำเนินการดังนี้

1.3.1 นำร่างตัวแปรจากการวิเคราะห์ที่ผ่านการคัดกรองตัวแปรเบื้องต้น ได้จำนวน 35 ตัวแปร มาเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 1 : 5-20 (Hair et al, 1998) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของHair จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 175-725 คน

1.3.2 นำเสนอร่างตัวแปรเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อช่วยพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปร และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2 .การวิเคราะห์หองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำร่างตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จำนวน 35 ตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถามได้จำนวน 88 ข้อเพื่อดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 5 คน คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 3 กลุ่ม คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามหลักประเด็นหลักของแบบสอบถาม โดยมีค่า IC (Index of Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

2.3 นำตัวแปรที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามที่เรียกว่า ค่า IC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ตัวแปร และดำเนินการปรับปรุงจัดทำเป็นข้อคำถามและแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปตรวจสอบคุณภาพโดยนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, s Alpha Coefficient, 1990) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า .70 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552) จึงเป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.992 หลังจากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยโปรแกรมสำเร็จรูป จึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2.6 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม มี 4 ขั้นตอน ดำเนินการดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 5 วิทยาลัยฯ ที่เป็นหน่วยงานที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. สัมภาษณ์เชิงลึกวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นหน่วยงานที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวทางในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ คุณลักษณะ บทบาท แนวทางการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรมตามองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ ประเด็นปัญหาจริยธรรมที่พบ ความยากลำบากในการเชิญกับและแก้ปัญหา ตามมุมมองและแนวคิด ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตีความตามเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจำแนกวิเคราะห์ตามประเด็นคำถามการวิจัย นำผลที่ได้จากมาสรุปและสังเคราะห์เชิงทฤษฎีเชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ได้

4. สรุปผลที่ได้เพื่อนำเสนอประเด็นปัญหาจริยธรรมที่พบ ลักษณะของปัญหา ความยากลำบากเมื่อต้องเผชิญและแก้ปัญหาในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ประชากร เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวน 13-15 คนในแต่ละวิทยาลัยพยาบาลฯ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำนวนตัวแปร 35 ตัวแปร

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 1 : 5-20 (Hair et al, 1998) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของHair ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175-725 คน แล้วทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการเก็บข้อมูลได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 443 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) มีคุณสมบัติดังนี้

2.1 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลตามสังกัดเครือข่ายการศึกษพยาบาล ใน 5 ภาค ๆ ละ 1 วิทยาลัยฯ จำนวน 5 วิทยาลัย ๆ รวมเป็นจำนวน 30 คน

2.2 การคัดเลือกวิทยาลัยพยาบาลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้หลักเกณฑ์จากการดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 88 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัดของลิเคิร์ท กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 โดยให้กลุ่มตัวอย่างขีดเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1	คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับน้อย
3	คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในในระดับปานกลาง

- | | | | |
|---|-------|---------|--|
| 4 | คะแนน | หมายถึง | การปฏิบัติที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับมาก |
| 5 | คะแนน | หมายถึง | การปฏิบัติที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับมากที่สุด |

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แนวคำถามปลายเปิดใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 ข้อ โดยมีแนวของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับถึงคุณลักษณะ บทบาท แนวทางในการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรมตามองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ และประเด็นปัญหาจริยธรรมที่พบในการบริหารสถานศึกษา ปัญหาที่ยากลำบากในการบริหารสถานศึกษา การเผชิญกับปัญหาและการแก้ปัญหา เหตุปัจจัยแห่งความสำเร็จตามมุมมองและแนวคิด แนวปฏิบัติการแสดงออกของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย

1.3 ในการสร้างร่างตัวแปรผู้วิจัยจะคำนึงถึงให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพ มีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

1.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยนำร่างตัวแปรให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างตัวแปรจำนวน 5 คน คือ กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 3 กลุ่ม คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

ถ้าเห็นว่าตัวแปรดังกล่าวเหมาะสม	ให้คะแนน 1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าตัวแปรดังกล่าวเหมาะสม	ให้คะแนน 0 คะแนน
ถ้าเห็นว่า ตัวแปรดังกล่าวไม่เหมาะสม	ให้คะแนน -1 คะแนน

ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามหลัก ประเด็นหลักของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่า IC (Index of Consistency) ของ Rovinelli และ Hambleton (อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117)

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

เมื่อ	IC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกตัวแปรที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและคำนิยามที่เรียกว่า ค่า IC (Index of Consistency) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ซึ่งตัวแปรทั้ง 88 ข้อ มีค่า IC อยู่ระหว่าง 0.81-1 จึงได้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 35 ตัวแปร และนำร่างตัวแปรที่ผ่านการแก้ไขแล้วมาสร้างข้อคำถามและสร้างเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

1.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha Coefficient ของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยใช้สูตร

$$\alpha_K = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α_K	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	ΣS_i^2	แทน	ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.992 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถวัดได้มีความสอดคล้องระหว่างภายในและสามารถนำไปใช้หลังจากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบที่ได้มาร่างกำหนด/สร้างเป็นแนวทางคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 7 ข้อ โดยมีแนวของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับถึงคุณลักษณะ บทบาท แนวทางในการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมที่พบในการบริหารสถานศึกษา ปัญหาที่ยากลำบากในการบริหารสถานศึกษา การเผชิญกับปัญหาและการแก้ปัญหา เหตุปัจจัยแห่งความสำเร็จตามมุมมองและแนวคิด แนวปฏิบัติการแสดงออกของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ในการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอเอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละวิทยาลัยพยาบาลฯ จำนวน 29 วิทยาลัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 วิทยาลัย

1.3 ผู้วิจัยประสานงานผ่านงานวิจัยฯ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขไปยังผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหัวหน้าภาควิชาฯ และหัวหน้างาน จำนวน 15-20 คนต่อวิทยาลัย

1.4 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 500 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลและติดตามความครบถ้วนสมบูรณ์และส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยได้จำนวนทั้งสิ้น 443 ฉบับ

1.5 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการหลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายในภาคต่างๆ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 วิทยาลัย

2.2 ผู้วิจัยประสานงานผ่านงานวิจัยฯ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาคฯ และหัวหน้างานจากสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขวิทยาลัยพยาบาลตามสังกัดเครือข่ายการศึกษาพยาบาล ใน 5 ภาคๆ ละ 1 วิทยาลัย โดยใช้หลักเกณฑ์จากการดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 วิทยาลัยฯ รวมเป็นจำนวน 30 คนโดยนัดหมายเพื่อการขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้อ่านเอกสารชี้แจงและลงลายมือชื่อแสดงความยินยอมเป็นอาสาสมัครวิจัยโดยได้บอกกล่าวและใช้เวลาในการเก็บข้อมูลในแต่ละรายไม่เกิน

1.30-2 ชม. นาที้และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์เชิงทฤษฎีเชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติพรรณนา คือค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

1.2 สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.2.1 วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยการใช้สถิติ KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy และ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งข้อมูลที่มีความเหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ต้องมีค่า KMO \geq 0.8 (Kaiser and Rice, 2001) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ค่าไอเกน (Eigenvalues) ของบางตัวแปรต้องมีค่ามากกว่า 1 และบางตัวแปรมีค่าไอเกน (Eigenvalues) ใกล้ 0 จะทำให้ ค่าดีเทอร์มิแนนต์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ มีค่าติดลบ แสดงว่า เมทริกซ์มีความสัมพันธ์กัน ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

1.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยหรือองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เกิน 1 ไปใช้หมุนแกนแบบตั้งฉาก ออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Practically Significant) (A.L. Comrey และ Lee.H.B.,1992) ค่าไอเกน (Eigenvalues) เกิน 1 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ ตามเกณฑ์ของ Kaiser และ Rice (2001)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยได้ดำเนินการดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ และสร้างเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ขั้นที่ 2 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors)

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ขั้นที่ 4 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading)

ขั้นที่ 5 การให้ความหมายและการตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำจริยธรรม ประเด็นปัญหาทางจริยธรรม ความยากลำบาก การแก้ปัญหาใน

การบริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นความเรียง โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ดำเนินการถอดเทปการสัมภาษณ์และอ่านคำบรรยายหรือข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการบันทึกหลายๆ ครั้ง (Read all the subjects descriptions) เพื่อให้เกิดความเข้าใจของปรากฏการณ์ (Acquired or feeling for them)

2.2 อ่านข้อความเดิมอีกครั้งแล้วดึงข้อความหรือประโยคสำคัญๆ (Extract significance phrases or statement) โดยขีดเส้นใต้กลุ่มคำหรือประโยคที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษาจับประเด็นที่สำคัญที่ได้ให้สอดคล้องกับกับวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาภาวะผู้นำจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2.3 นำกลุ่มคำที่หรือข้อความที่ขีดเส้นใต้มาตีความหรือให้ความหมาย (formulate meaning)

2.4 นำข้อความหรือประโยคที่กำหนดความหมายแล้วมาแยกประเภทจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Sorting and coding data) จัดกลุ่มตามประเภทหรือลักษณะที่มีความหมายทำนองเดียวกัน (Organized the formulate meaning) โดยแยกประเภทของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันและแตกต่างกันไว้ด้วยกัน

2.5 นำข้อมูลที่ได้มาสกัดหรือวิเคราะห์หารูปแบบและแนวคิดหลักของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Identifying patterns and themes) ซึ่งจะได้ทั้งกลุ่มใหญ่ (Themes) กลุ่มย่อย (Sub themes) และเขียนในรูปของความสัมพันธ์ไว้

2.5 เขียนรายละเอียดของปรากฏการณ์ในแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน (exhaustive description) หลังจากที่ได้ข้อมูลแต่ละประเด็นมากพอแล้ว

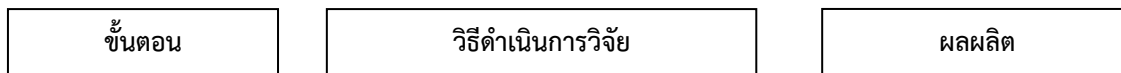
2.6 นำคำอธิบายปรากฏการณ์และสื่อให้ตรงกับปรากฏการณ์จริงภายใต้การศึกษาวิจัยสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่นำมาสรุปผลที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์

2.7 พิสูจน์ข้อสรุป (Verifying conclusion) เป็นการพิสูจน์ว่าข้อสรุปที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากคำอธิบายจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่นำมาสรุปผลที่เกิดขึ้น โดยเป็นการสรุปที่ดีและสมบูรณ์แล้วเป็นการสรุปที่ดีและสมบูรณ์แล้ว โดยการตรวจสอบกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอีกครั้ง

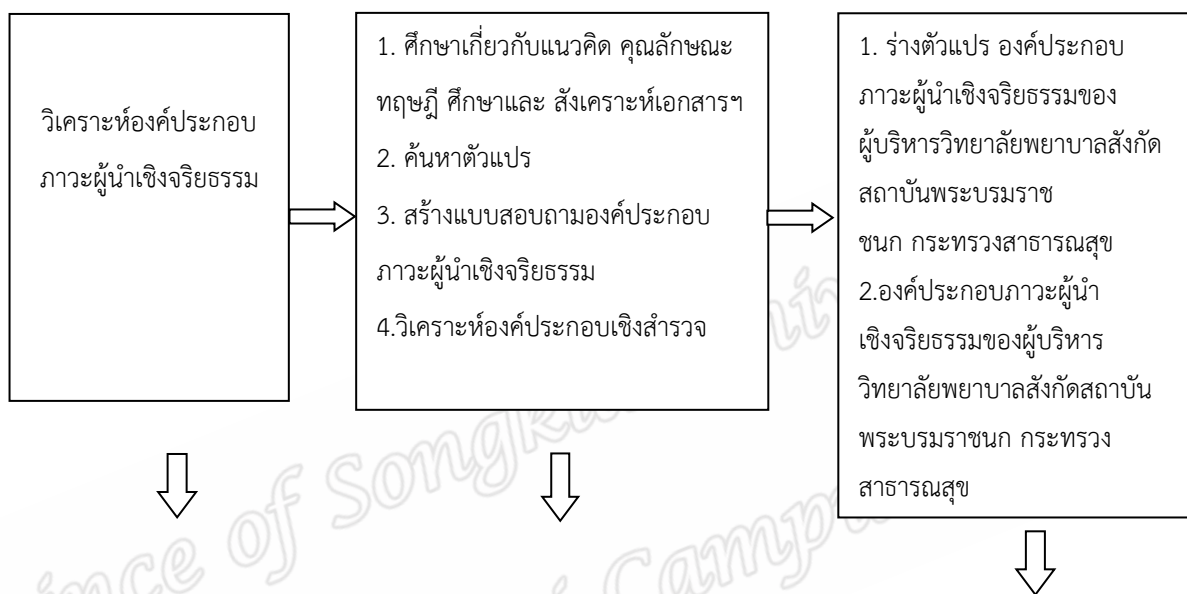
2.8 สรุปและสังเคราะห์เชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ได้ข้อมูล เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรม ความยากลำบาก การแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Prince of Songkla University
Pattani Campus

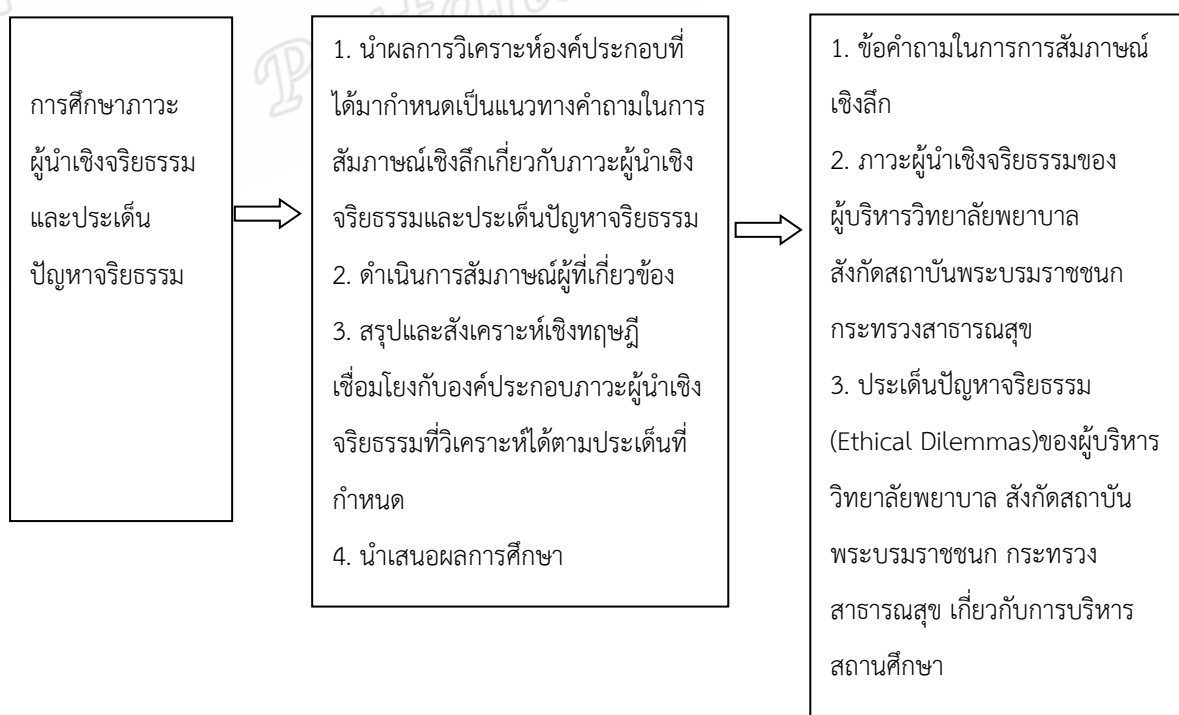
ภาพประกอบที่ 3 ขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย



ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ



ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และศึกษาประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกัน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. การค้นหาลักษณะองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการศึกษาระยะ วิเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ได้ร่างตัวแปรจำนวน 35 ตัวแปรและนำไปสร้างแบบสอบถามได้ จำนวน 88 ข้อ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้แบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูล ทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงโดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน วิทยาลัยพยาบาลฯ จำนวน 29 แห่งผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 443 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.66 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาเป็นแนวทางในการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน จากวิทยาลัยพยาบาลฯ ใน 5 ภาคๆ ละ 1 วิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัยฯ รวมเป็นจำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลฯ ด้วยการสังเคราะห์เชิงทฤษฎีเชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ได้ตามประเด็นที่กำหนด

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 29 แห่ง ได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 443 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.66

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนและประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่(Frequency)และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนและประสบการณ์ในตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	7.45
หญิง	410	92.55
รวม	443	100.00
อายุ		
21-30 ปี	31	2.90
31-40 ปี	95	21.40
41-50 ปี	237	53.50
51-60 ปี	98	22.10
รวม	443	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
หัวหน้างาน	206	45.15
หัวหน้าภาค	160	36.12
รองผู้อำนวยการ	77	17.38
ผู้อำนวยการฯ	6	1.35
รวม	443	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการสอนและประสบการณ์ในตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	317	71.56
ปริญญาโท	120	27.09
ปริญญาเอก	6	1.35
รวม	443	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่		
1-5 ปี	55	12.40
6-10 ปี	75	16.90
11-15 ปี	175	39.70
>15 ปี		
รวม	443	100.00
ประสบการณ์ด้านการสอน		
1-10 ปี	59	13.30
11-20 ปี	146	33.00
11-15 ปี	197	44.50
21-30 ปี	40	9.00
>30 ปี	1	0.20
รวม	443	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 443 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 92.55 อายุอยู่ในช่วง 41-50ปีจำนวน 237 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 มีวุฒิปริญญาตรีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 ซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า15ปีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70และมีประสบการณ์ด้านการสอน 11-15ปีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 โดยประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 รองผู้อำนวยการจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 17.38 หัวหน้าภาค จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 และ หัวหน้างาน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม (common factor) มีขั้นตอนดังนี้

1.การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยภายหลังจากเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าปฏิเสธสมมติฐานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับต่ำ ($\text{sig} = .0000$) แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ (Hair และคณะ, 1988 ; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

วิธีที่ 2 วิเคราะห์ดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่โดยใช้สถิติ KMO (The Kaiser-Meyer-Olkin) หรือ Measure of Sampling Adequacy พบว่ามีค่าเท่ากับ .987 ซึ่งมีความมากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมมากในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 1998; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552)

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 2 วิธีจึงกล่าวได้ว่าข้อมูลที่ได้จากเก็บกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะนำไปการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละองค์ประกอบปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.987
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.91004
	df	3828
	Sig.	.000

จากตารางที่ 5 ค่า KMO ที่ได้มีค่า .987 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียง 1 แสดงว่าข้อมูลที่น่าวิเคราะห์มีความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ หรือเน้นองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ในการสกัดองค์ประกอบ และ หาค่าไอเกน (Eigenvalue) หาค่าความร่วมกัน (Communality) จำนวนองค์ประกอบ (Factor) ร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) ดังแสดงตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกนร้อยละของความแปรปรวนร้อยละความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	21.816	24.791	24.791
2	16.099	18.294	43.085
3	13.298	15.111	58.196
4	11.760	13.363	71.559
5	8.029	9.123	80.683

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 พบว่ามีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าของความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 80.683

2. การหมุนแกนหลังจากการสกัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวนตัวแปร 88 ตัวแปร เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำให้การแปลความหมายมีความชัดเจนขึ้น โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นคือค่าไอเกนมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบ แบบออร์โธกอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Rotation Method) ผลการหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบ ปรากฏว่าตัวแปรทุกตัวอยู่ในองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปของตัวแปรแสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
1	.587				
2					.652
3					.642
4					.605
5	.543				
6					.527
7					
8					
9					
10		.536			
11					
12		.625			
13		.555			
14					
15		.570			
16					
17			.699		
18			.702		
19			.664		
20			.712		
21			.734		
22					
23			.546		
24			.553		
25			.568		
26					
27		.571			
28	.638				
29	.596				

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
30	.634				
31	.580				
32	.595				
33	.593				
34			.522		
35					
36	.509				
37		.605			
38		.597			
39		.651			
40		.505			
41	.616				
42	.556				
43	.553				.542
44					
45	.596	.595			
46		.598			
47		.641			
48		.607			
49					
50	.641				
51	.682				
52	.636				
53	.672				
54	.504				
55	.630				
56	.572				
57	.714				
58	.713				

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
59	.708				
60	.507				
61	.616				
62	.661			.610	
63	.504				
64	.670			.548	
65	.503				
66		.549		.504	
67	.502				
68	.654			.555	
69				.519	
70				.622	
71					
72	.526				
73					
74					
75					
76	.542				
77	.595				
78	.549	.535			
79		.663			
80					
81	.561	.619			
82	.612			.566	
83				.516	
84					
85	.679				
86					
87					

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
88					

จากตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายหลังหมุนแกนแบบออร์โธกอนอล(Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Rotation Method) ปรากฏว่าตัวแปรทั้งหมด 88 ตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเหลือเพียง 77 ตัว และในการกำหนดองค์ประกอบต้องมีตัวแปรถึง 3 ตัวแปรจึงสามารถกำหนดองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ชัดเจนได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 38 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 15 ,14, 28, 29, 30 ,31, 32, 33 ,36 ,41 ,42 ,43, 45, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 ,64, 65, 67, 68, 72 ,76 ,77, 78,81, 82 และ 85

องค์ประกอบที่ 2 มี 17 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 10,12,13,15,27,37,38,39,40,46, 47,48,49, 70,83,84 และ 86

องค์ประกอบที่ 3 มี 9 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 17,18,19,20,21,23,24,25 และ 34

องค์ประกอบที่ 4 มี 9 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 44,66,69,71,73,74,75,87 และ 88

องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 2,3,4 และ 6

ทั้งนี้แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดการเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5

องค์ประกอบ ผลปรากฏดังตารางที่ 8- 12

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 1

ข้อที่	ข้อความถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
57	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม	.714
58	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ	.713
59	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกระดับ	.708
51	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร	.682
85	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก เอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกระดับและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	.679
53	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานอย่างเหมาะสม	.672
62	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม	.661
64	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.670
68	ผู้บริหารให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บบุคลากรในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.654
50	ผู้บริหารให้ความเคารพในความแตกต่างของบุคคล	.641
28	ผู้บริหารมีความเคารพผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	.638
52	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับ	.636
30	ผู้บริหารให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร	.634
55	ผู้บริหารสามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี	.630
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิพากษ์ วิเคราะห์บุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม	.616
61	ผู้บริหารกระทำหน้าที่แทน โดยการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระของบุคลากร	.616
82	ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม	.612
29	ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิมนุษยชนของบุคลากรในหน่วยงานและวิชาชีพ	.596
45	ผู้บริหารประสานประโยชน์สุขในงานให้แก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน	.596
32	ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ	.595
77	ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ	.595
33	ผู้บริหารจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรในการเผชิญและแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและหน่วยงาน	.593
1	ผู้บริหารแสดงออกอย่างมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์	.587

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 1

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
31	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	.580
56	ผู้บริหารให้ความเคารพในการกระทำที่มีเป้าหมายของบุคลากร	.572
81	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและความลำเอียงอย่างสม่ำเสมอ	.561
42	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้องค์การมีความสุขทั้งองค์กร	.556
43	ผู้บริหารมีการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจอย่างเหนียวแน่น	.553
78	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้บุคลากรอยากทำงานและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง	.549
5	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ควรได้รับความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	.543
76	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้อย่างเต็มใจ	.542
72	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.526
36	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจน	.509
49	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	.507
54	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่หลงกลวง รักษาสัญญาที่ให้กับผู้บุคลากร	.504
63	ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	.504
65	ผู้บริหารมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและให้ความเคารพอย่างสม่ำเสมอ	.503
67	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่อง	.502
	ค่าไอเกนเท่ากับ	21.816
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	24.791

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรรวม 38 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .502 ถึง .714 มีค่า ไอเกนเท่ากับ 21.816 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.791 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 38 ตัวนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 24.791 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.714) ส่วนตัวแปรผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.502) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการประสานประโยชน์สุข”

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
84	ผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ	.663
39	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ	.651
48	ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ	.641
12	ผู้บริหารแสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ	.625
86	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ	.619
49	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	.607
37	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม	.605
38	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน	.597
47	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ	.598
46	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ	.595
15	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน	.570
27	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง	.570
13	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม	.555
70	ผู้บริหารมีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ	.549
10	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน	.536
83	ผู้บริหารมีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล	.535
40	ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ	.505
	ค่าไอเกนเท่ากับ	16.099
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม	18.294

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรรวม 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .663 มีค่า ไอเกนเท่ากับ 16.099 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.294 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 17 ตัวนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 15.111 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.663) ส่วนตัวแปรผู้บริหารแสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.505) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการสร้างศรัทธา”

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 3

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
21	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม	.734
20	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม	.712
18	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ตามความดี	.702
17	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยยึดหลักความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความต้องการ	.699
19	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามการกระทำ	.664
25	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร	.568
24	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการรักษาสัญญากับบุคลากร	.553
23	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง	.546
34	ผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	.522
	ค่าไอเกนเท่ากับ	13.298
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม	15.111

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .522 ถึง .734 มีค่าไอเกนเท่ากับ 13.298 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.111 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 15.111 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.734) ส่วนผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.522) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม”

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 4

ข้อที่	ข้อความถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
75	ผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ	.622
66	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ	.610
87	ผู้บริหารแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	.566
73	ผู้บริหารไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน	.555
69	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	.548
44	ผู้บริหารตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค	.542
74	ผู้บริหารบริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม	.519
88	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา	.515
71	ผู้บริหารไม่ยอมให้การเมืองหรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน	.504
	ค่าไอเกนเท่ากับ	11.760
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม	13.363

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .504 ถึง .622 มีค่า ไอเกน 11.760 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.363 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 13.363 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.622) ส่วนผู้บริหารไม่ยอมให้การเมืองหรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.504) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ ”

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 5

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพิ่มความสามารถด้วยความถูกต้อง	.652
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสรุสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	.642
4	ผู้บริหารมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้	.605
6	ผู้บริหารใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย	.527
	ค่าไอเกนเท่ากับ	8.029
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	9.123

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปรรวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .527 ถึง .652 มีค่า ไอเกนเท่ากับ 8.029 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.123 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถรวมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 9.123 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพิ่มความสามารถด้วยความถูกต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.652) ส่วนตัวแปรผู้บริหารใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.527) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรใน องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการสรุสร้างพลังให้ทีมงาน”

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขด้วย Exploratory Factor Analysis Model : EFA เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม (common factor) จากข้อคำถามทั้งหมด 88 ข้อ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Results) จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 443 คนผลปรากฏว่าได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข ประกอบด้วย 38 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .502 ถึง .714 มีค่า ไอเกนเท่ากับ 21.816 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.791 ซึ่งเรียงตามค่าน้ำหนักเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม =.714, ผู้บริหาร มีความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ =.713, ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกระดับ =.708, ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร =.682, ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก

เอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกระดับและเพื่อนร่วมวิชาชีพ =.679, ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานอย่างเหมาะสม =.672, ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม =.661, ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.670 ผู้บริหารให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บบุคลากรในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน =.654, ผู้บริหารให้ความเคารพในความแตกต่างของบุคคล =.641, ผู้บริหารมีความเคารพผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ =.638, ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับ =.636, ผู้บริหารให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร =.634, ผู้บริหารสามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี =.630, ผู้บริหารมีความสามารถในการวิพากษ์ วิวิจารณ์บุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม =.616, ผู้บริหารกระทำหน้าที่แทน โดยการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระของบุคลากร =.616, ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม =.612, ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิมนุษยชนของบุคลากรในหน่วยงานและวิชาชีพ =.596, ผู้บริหารประสานประโยชน์สุขในงานให้แก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน =.596, ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ =.595, ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ =.595, ผู้บริหารจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรในการเผชิญและแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและหน่วยงาน =.593, ผู้บริหารแสดงออกอย่างมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์.587 ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณาต่อบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ =.580, ผู้บริหารให้ความเคารพในการกระทำที่มีเป้าหมายของบุคลากร =.572, ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและความลำเอียงอย่างสม่ำเสมอ =.561, ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุขทั้งองค์กร =.556, ผู้บริหารมีการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจอย่างเหนียวแน่น =.553, ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้บุคลากรอยากทำงานและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง =.549, ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ควรได้รับความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน=.543, ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้อย่างเต็มใจ =.542, ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ =.526, ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่แบ่งแยกแบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจน =.509, ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม =.507, ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่หลอกลวง รักษาสัญญาที่ให้กับผู้บุคลากร =.504, ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ =.504, ผู้บริหารมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและให้ความเคารพอย่างสม่ำเสมอ=.503 และผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่อง =.502

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา ประกอบด้วย 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .663 มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.099 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.294 ซึ่งเรียงตามค่าน้ำหนักเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ =.663, ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ =.651, ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ =.641, ผู้บริหารแสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ =.625, ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ =.619, ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ =.607, ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม =.605 ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน =.597, ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ =.598, ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ =.595, ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน =.570, ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง =.570, ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม =.555, ผู้บริหารมีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ =.549, ผู้บริหารมีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน =.536, ผู้บริหารมีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล =.535 และผู้บริหารแสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ =.505

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .522 ถึง .734 มีค่าไอเกนเท่ากับ 13.298 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.111 ซึ่งเรียงตามค่าน้ำหนักเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม =.734, ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม =.712, ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความดี =.702, ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยยึดหลักความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความต้องการ =.699, ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามการกระทำ =.664, ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร =.568, ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการรักษาสัญญากับบุคลากร =.555 และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้

ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง =.546 และผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์=.522

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 9 ตัวแปร แปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง.504 ถึง .622 มีค่า ไอเกน 11.760 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.363 ซึ่งเรียงตามค่าน้ำหนักเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ =.622, ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ =.610, ผู้บริหารแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน =.566, ผู้บริหารไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน =.555, ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ =.548, ผู้บริหารตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค =.542, ผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ =.522, ผู้บริหารบริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จจุล่งได้อย่างมีสติและสุขุม =.519 และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา =.515 ผู้บริหารไม่ยอมให้การเมืองหรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน=.504

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .527 ถึง .652 มีค่าไอเกนเท่ากับ 8.029 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.123 ซึ่งเรียงตามค่าน้ำหนักเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง =.652 ผู้บริหารมีความสามารถในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ =.642 ผู้บริหารมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ =.605 และผู้บริหารใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย =.527

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวผู้วิจัยได้พิจารณาจากผลที่ได้นำมาให้ความหมายและจัดโครงสร้างขององค์ประกอบให้เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
<p>องค์ประกอบที่1 การประสาน ประโยชน์สุข</p>	<p>การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงาม ในการบริหารงานที่ประสานความสุขใน หน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความ สุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร ให้ ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิ การ กระทำ ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ พัททกษ สิทธิของบุคคล โดยปราศจากความ ลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆที่ จะทำให้เกิด ความกระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการ ช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่าง เหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ ที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ ให้กับ หน่วยงาน วิชาชีพและสังคม</p>	<p>1.พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารเป็นไปตามตามแนวคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือ 2.ใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธี ปฏิบัติในการกระทำ ความเคารพ ความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พัททกษสิทธิ ของบุคคล โดยปราศจากความ ลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพล ใดๆ หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆที่จะทำ ให้เกิดอันตราย ความเอื้ออาทร 3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยา เกี่ยวกับประโยชน์นิยมคือยึด ประโยชน์และความพอใจ สุขใจและ หน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมาย ของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่าง ตั้งใจ 4.สร้างหรือส่งเสริมบรรยากาศ คุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานอย่าง ชัดเจนและต่อเนื่อง 5.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัว ผู้บริหารทุกระดับและทำให้ผู้ตามมี ความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผล ให้ผูกพันกับองค์กรและพร้อมจะ ปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ 6.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม</p>

ตารางที่ 13 (ต่อ) การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
<p>องค์ประกอบที่2 การสร้างศรัทธา</p>	<p>แสดงออกถึง ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน ด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นใน การบริหารงาน ของหมู่คนและวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต แสดงออกอย่างโปร่งใส จงรักภักดี เพียรพยายาม 2.ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ 3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ เกี่ยวกับประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์และความพอใจ สุขใจเกิดศรัทธาและหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบต่อจิตสาธารณะ 4.ใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างถูกต้องและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมกรรมการแสดงออกนั้นจนเกิดความไว้วางใจ 5.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัวผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงานจะเกิดความรัก ผูกพันกับองค์กรและแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำผู้บริหารต่อไปได้ 6.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม
<p>องค์ประกอบที่3 การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม</p>	<p>แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ตามความดี ตามความต้องการตามการกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรมเรื่อง ความดี ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ 2.ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำใน

ตารางที่ 13 (ต่อ) การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	<p>การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง ให้ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากร และมีความกล้าตัดสินใจที่เสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ</p>	<p>หลักความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ปกปิดความลับ รักษาสัญญา เปิดเผย</p> <p>3. ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ เกี่ยวกับหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม การแสดงออกด้วยการตั้งใจยืนหยัดบนความถูกต้อง</p> <p>4. ใช้ความกล้าในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน</p> <p>5. ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร</p> <p>6. ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัวผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจ ปลอดภัยและผูกพันกับองค์กรและผู้บริหาร</p> <p>7. ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม</p>
<p>องค์ประกอบที่ 4 การกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ</p>	<p>แสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้าให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม การกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้งเพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถ โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรมเรื่องมานะ พากเพียร แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง การมีสติ สุขุม</p> <p>2. ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำในหลักความร่วมมือ ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>3. ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ เกี่ยวกับหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม การแสดงออกด้วยการตั้งใจยืนหยัดบน</p>

ตารางที่ 13 (ต่อ) การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
		<p>ความถูกต้อง ประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์และความพอใจ สุขใจกับทุกคนในองค์การ</p> <p>4.ใช้ความกล้าในการเผชิญกับปัญหา การตัดสินใจและรับผิดชอบในผลของการกระทำของตน</p> <p>5.ใช้ความเป็นผู้บริหารแบบมีอาชีพที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง ทั้งหลากหลายและซับซ้อน</p> <p>6.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัวผู้บริหารทุกระดับและสร้างการยอมรับให้กับผู้ร่วมงานและรับรู้วิธีการที่สำเร็จในการแก้ปัญหาในแต่ละบริบท</p> <p>7.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพ และสังคม</p>
<p>องค์ประกอบที่5 การสรรสร้างพลังให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้</p>	<p>1.พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมเรื่องความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ</p> <p>2.ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำในความร่วมมือ</p> <p>3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์เกี่ยวกับหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมแสดงออกด้วยการตั้งใจด้วยความมุ่งมั่น ประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์และความพอใจ สุขใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรจะบรรลุวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายกับทุกคนในองค์การ</p>

ตารางที่ 13 (ต่อ) การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
		5.ใช้หลักการสร้างทีมงาน สร้างพลังขับเคลื่อนของทีมงานอย่างมีพลัง 6.ใช้ความเป็นผู้บริหารมุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย 6.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัวผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรร่วมแรงร่วมใจและแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ 7.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นแนวทางในการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key informants) เป็นผู้บริหาร รองผอฯ หัวหน้าภาควิชาฯ และหัวหน้างานจากวิทยาลัยพยาบาลฯ ใน 5 ภาคๆ ละ 1 วิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัยฯ เลือกแบบเจาะจง โดยเป็นหน่วยงานที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จำนวน 30 คนและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอผลการวิจัยเป็นความเรียง ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 วิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยเครือข่ายภาคเหนือคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง วิทยาลัยเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี วิทยาลัยเครือข่ายภาคภาคตะวันออกเฉียงคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรีและวิทยาลัยเครือข่ายภาคใต้คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 30 คนโดยดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน หัวหน้าภาควิชา จำนวน 9 คน และ หัวหน้างาน จำนวน 8 คน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่และเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน เพศหญิง จำนวน 26 คน เนื่องด้วยวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานจึงพบว่ามีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังแสดงในตารางกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ภาค/จังหวัด	เพศ	ระดับการศึกษา	ชื่อเรียกในงานวิจัย
ภาคเหนือ/ ลำปาง	ชาย	ปริญญาเอก	ลำปาง1
	หญิง	ปริญญาเอก	ลำปาง2
	หญิง	ปริญญาโท	ลำปาง3
	หญิง	ปริญญาเอก	ลำปาง4
	หญิง	ปริญญาโท	ลำปาง5
	หญิง	ปริญญาเอก	ลำปาง6
ภาคกลาง/ราชบุรี	หญิง	ปริญญาเอก	ราชบุรี1
	ชาย	ปริญญาโท	ราชบุรี2
	หญิง	ปริญญาโท	ราชบุรี3
	หญิง	ปริญญาเอก	ราชบุรี4
	หญิง	ปริญญาเอก	ราชบุรี5
	หญิง	ปริญญาโท	ราชบุรี6
ภาคตะวันออก/ชลบุรี	หญิง	ปริญญาเอก	ชลบุรี1
	หญิง	ปริญญาโท	ชลบุรี2
	หญิง	ปริญญาเอก	ชลบุรี3
	หญิง	ปริญญาเอก	ชลบุรี4
	หญิง	ปริญญาเอก	ชลบุรี5
	หญิง	ปริญญาโท	ชลบุรี6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/ขอนแก่น	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น1
	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น2
	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น3
	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น4
	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น5
	หญิง	ปริญญาโท	ขอนแก่น6
ภาคใต้/นครศรีธรรมราช	หญิง	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช1
	ชาย	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช2
	หญิง	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช3
	หญิง	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช4
	หญิง	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช5
	ชาย	ปริญญาโท	นครศรีธรรมราช6
รวมทั้งสิ้น30คน	ชาย=4 หญิง=26	ปริญญาเอก=12 ปริญญาโท=18	*ชื่อสมมติที่ใช้เรียกในงานวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถช่วยยืนยันมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน และพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมเกี่ยวกับมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกตามค่านิยม ความเชื่อของตนที่มีความสำคัญของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วและเมื่อได้แสดงออกจะก่อให้เกิด เป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งสามารถใช้ได้จริงในการบริหารงาน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลลำปาง 2 ได้อธิบายว่า “ผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญมาก” และนครศรีธรรมราช 2 ได้อธิบายว่า “ภาวะผู้นำจริยธรรมนั้นสำคัญและควรมีในผู้บริหารทุกระดับโดยเฉพาะพยาบาลทุกคนก็ควรมีด้วย” ซึ่งสอดคล้องกับชลบุรี 1 กล่าวว่า “ภาวะผู้นำจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน” ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในผู้บริหารทุกระดับและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะในทางวิชาชีพควรมีและแสดงออกอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นการแสดงออกที่สามารถกระทำได้ในผู้บริหารทุกระดับไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กรเท่านั้น ทั้งนี้หากผู้บริหารได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียนรู้และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองต่อไปด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ดังนั้นจากมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้นอาจนำมาสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลต่างมีความตระหนักและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนข้อสังเกตเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1.1 การทำความเข้าใจกับภาวะผู้นำจริยธรรม ผู้บริหารทุกระดับต้องทำความเข้าใจก่อนว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงาน ผู้บริหารที่นำมาใช้อย่างเข้าใจจะส่งผลให้องค์กรจะได้ประโยชน์สูงสุดจากการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ จำเป็นต้องเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบเพราะเป็นผู้ผลิตบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมไปรับใช้สังคม

1.2 การยึดหลักการหรือแนวคิดที่เลือกใช้ ซึ่งผู้บริหารต้องนำแนวคิด หลักการ ทั้งจริยธรรมพื้นฐานและหลักจริยธรรมของทางวิชาชีพมาใช้ด้วยความรอบคอบ เช่นจรรยาบรรณ วิชาชีพพยาบาล หลักจริยธรรมทางการพยาบาล และแนวคิดจริยธรรมมาใช้เป็นพื้นฐาน

1.3 การคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร พบว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารระยะเวลานาน อย่างต่ำ 3-5 ปีก็จะสามารถพิจารณาที่แสดงออกได้ง่ายและเร็ว แต่ในทางกลับกันผู้บริหารที่มี ประสบการณ์น้อยอาจทำให้แสดงพฤติกรรมได้ช้าหรือขาดความระมัดระวังได้ ดังนั้นการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงควรมีการปรึกษาหารือกับผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ การนำแนวทางการการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปใช้จะส่งผลดีกับทั้งตัวผู้บริหารและ ลูกน้อง เพื่อร่วมงาน จะช่วยให้วิธีการปฏิบัติงานนั้นราบรื่นขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา บรรยากาศอบอุ่น เกิดการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เกิดความสุขในหน่วยงานแต่อย่างไรก็ตามพบว่าใน บางสถานการณ์ของการบริหารยังคงต้องใช้ภาวะผู้นำแบบอื่นร่วมด้วยในเชิงบูรณาการจึงจะสามารถ แก้ปัญหาได้เช่นกัน นั่นคือผู้บริหารในแต่ละระดับสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารได้โดยให้ ความสำคัญตามแต่ละบริบทของปัญหาที่พบในการบริหารสถานศึกษา

2. การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นการยืนยันผลจากการวิจัยว่าผู้ให้ ข้อมูลได้แสดงออกถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยขอเสนอเกี่ยวกับการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ในลำดับต้น ของการบริหารที่ผู้บริหารในแต่ละระดับจำเป็นต้องมีไว้และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจาก การประสานประโยชน์ให้กับลูกน้องได้ในทุกเรื่องหรือเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีปัญหาต้องรีบ แก้ไข จะทำให้ผลกระทบของปัญหานั้นไม่รุนแรงทั้งในวงแคบและวงกว้างในการบริหารได้และเมื่อมี การประสานประโยชน์ให้เกิดผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานจะมีความสุขในการปฏิบัติงานย่อม ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในระดับหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งนี้การแสดงออกเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์นั้นมิประเด็นการแสดง ออกย่อยอีกหลายประการ ดังนี้

พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะ เอื้ออาทร แสดงออกต่อกันด้วย ความสุภาพ นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงออกด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือตามที่สามารถช่วยได้เป็น ประเด็นย่อยที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญว่าเป็นการแสดงออกพื้นฐานที่ผู้บริหารที่จำเป็นที่ ควรกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างเต็มใจและจริงใจ เนื่องมาจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะเผชิญกับสถานการณ์และปัญหาที่มีความยาก ง่าย ซับซ้อนแตกต่างกันไป ดังคำอธิบายของผู้ให้

ข้อมูล ราชบุรี 2 กล่าวว่า “...ตนเองให้ความสำคัญเป็นพื้นฐานว่าต้องสุภาพต่อกัน....” และชลบุรี 3 “.....ที่สำคัญเลยต้องจริงใจ เข้าใจและช่วยเหลือ.....” และขอนแก่น 4 ได้เพิ่มเติมว่า “เราเป็นพยาบาลเราสอนให้เด็กมีความเอื้ออาทรต่อกัน เราเองก็ต้องทำให้เห็น เป็นให้ดูด้วย ”

ส่วนในการแสดงออกของผู้บริหารที่สำคัญเช่นเดียวกันคือการเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นประเด็นย่อยของการการแสดงออกประสานประโยชน์สุข นั้นจะเน้น พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นทั้งทางกาย วาจาและใจในการให้เกียรติและยอมรับ โดยไม่ละเมิดและวุ่นวายในความเป็นบุคคล ความเป็นส่วนตัว ความเป็นมนุษย์ ยอมรับความเป็นบุคคลทั้งในสถานการณ์ปกติหรือเมื่อมีปัญหาในหน่วยงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญกับความเคารพในเรื่อง ความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ พิทักษ์สิทธิของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆที่จะทำให้เกิดอันตราย เป็นเรื่องให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญตั้ง คำอธิบายของผู้ให้ข้อมูล ราชบุรี 4, ลำปาง 2 กล่าวว่า “...การให้ความเคารพซึ่งกันและกันเป็น สิ่งจำเป็นและสำคัญที่เราต้องแสดงออกต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง.....” และ ขอนแก่น 5 กล่าวว่า “การทำงาน...สำคัญที่เราต้องให้ความเคารพต่อกันในทุกเรื่องทั้งเรื่องส่วนตัว ความแตกต่างของแต่ละคน เราต้องทำความเข้าใจ....” โดยที่ราชบุรี 2 ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า “การให้ความเคารพกันในการทำงาน ทั้งความคิด การกระทำจะช่วยให้ทำงานไปด้วยกันได้ดี....ที่สำคัญถ้าทำไปด้วยกันจะดี...”

ในมิติของความเมตตากรุณานั้น มีผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อธิบายว่าตนเองมี พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณา ได้แก่ไม่เบียดเบียนลูกน้อง เพื่อนร่วมวิชาชีพให้ เดือดร้อน ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เหยียดหยาม เสียดสี พุดจาด้วยความกริ้วโกรธเคียดแค้น ไม่ทำร้ายด้วย ลักษณะต่างๆ ช่วยพูดปลอบใจ เมื่อผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนลำบาก ให้ความอนุเคราะห์แก้อุบัติ ความสลดใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์ เมตตา แม้จะมีผู้ทำให้เดือดร้อน มีอาการทางกายวาจาที่แสดงต่อ ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพนุ่มนวล โดยให้ความรัก ปราบปรามจะให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ มีความเข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ ดังเช่นคำกล่าว ของ นครศรีธรรมราช 3 ว่า “การพูดคุยด้วยกันด้วยความอ่อนโยน นุ่มนวล ไม่เกี่ยวข้องด้วยอารมณ์ เป็นการบ่งบอกถึงความมีเมตตาต่อกัน....” และชลบุรี 5 กล่าวว่า “เมื่อลูกน้องเขามีปัญหาเราต้องดูแล ไม่ใช่ใช้งานอย่างเดียว เขาเดือดร้อนก็ต้องช่วยเหลือทำให้เราจะช่วยได้ ”

ในการเป็นแบบอย่างของการรักษาระเบียบวินัยของหน่วยงาน การแสดงออก ที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าตนเอง จะให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องส่วนตัวและในหน้าที่ การงานในการรักษาระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างของการรักษาระเบียบวินัยของหน่วยงาน การควบคุม การประพฤติ ปฏิบัติทั้งของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ถูกต้องและเหมาะสมกับข้อบังคับ ข้อตกลง จรรยาบรรณวิชาชีพกฎหมายและศีลธรรม ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัยในการปกครอง การสร้างวินัย

เพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติและมีการปกครองดี มีจรรยา มีวินัยเอาใจใส่กวดขัน ปรับปรุงระเบียบให้มีมาตรฐานควรแก่ความนิยมนับถือ และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง และการรักษาระเบียบภายในตนคือ การควบคุมท่วงที กิริยา วาจา และใจให้หมดจด งดงามด้วยการเป็นแบบอย่างการทำดี การละเว้นชั่ว ประพฤติชอบทั้งต่อหน้าและลับหลังในท่าที กิริยา วาจา และใจ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและ ภูมิรู้ของตน ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ไม่ทะนงตน การควบคุมและปรับปรุงกิริยาให้งดงามเป็นระเบียบ มีกิริยาดี สุภาพอ่อนโยนประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสมแก่บุคคล โอกาส เวลา และสถานที่ การพูดไพเราะ พูด มีประโยชน์ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียดยุยง ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพื่อเจ้อและการรู้จักควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้อยู่ในกรอบและระเบียบที่ดีงาม ดังที่ผู้ให้ข้อมูล ชลบุรี1อธิบายว่า “การเป็นแบบอย่าง พูด ปฏิบัติต้องไปด้วยกัน.....” ซึ่งสอดคล้องกับที่ราชบุรี1และขอนแก่น4กล่าวตรงกันว่า “...การเป็นแบบอย่าง role model ต้องทำให้เขาดูไม่ใช่พูดเท่านั้น” และราชบุรี4ได้เพิ่มเติมข้อสังเกตถึงการแสดงออกอีกว่า “การเป็นตัวอย่างที่ดีอยากให้ลูกศิษย์เป็นแบบใดก็ทำตัวแบบนั้น”

นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสียสละ มีการแสดงออกถึงการเสียสละทั้งทางกาย วาจา สติ ปัญญา กำลังทรัพย์และทางใจ ได้แก่ ทางกำลังทรัพย์ คือ การแบ่งปันให้แก่ผู้ที่ขัดสนที่สมควรให้ แบ่งปันเงินทองให้แก่ผู้ขัดสนที่สมควรให้และสละทรัพย์เพื่อสาธารณกุศล ทางใจ คือ ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข ไม่อาฆาตจองเวร ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา การมีกัลยาณมิตร มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือ รวมทั้งการรู้จักสละทิ้ง อารมณ์ร้ายในตนเองด้วย ดังคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูล ราชบุรี1 กล่าวว่า “ การเป็นผู้นำ ผู้บริหารสิ่งแรกที่ต้องมีคือเสียสละค่ะ ต้องรู้จักให้ค่ะ ถ้าให้ไม่เป็นก็แสดงว่ายังไม่รู้จักลูกน้องดี.....บางคนต้องการต่างกันก็ต้องให้ต่างกัน...” และ ชลบุรี 1 “ไม่ว่าเขาจะเป็นใครระดับใดเราในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ต้องให้ให้เป็น....แม้กระทั่งเขาทำผิดก็ตาม...”

การแสดงออกอีกประการที่สำคัญคือความมีเหตุผล มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีเหตุผล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ย้ำว่าผู้บริหารต้องไม่ลุ่มหลงเพราะความเชื่อถือ งามาย อวิชา ไม่ยึดถือตนเอง บางคน กลุ่มคนหรือบุคคลเป็นใหญ่หรือการกระทำที่งามาย ไม่สรุปเอาง่ายๆ โดยไม่ใช้เหตุผลอย่างรอบครอบ ใช้วิธีแห่งประชาธิปไตยประกอบด้วย การยอมรับ การคิดพิจารณาและการใช้วิธีการแห่งปัญญา มองอย่างรอบคอบแล้วจึงตัดสินใจ รู้จักควบคุมอารมณ์ คือมีสติยับยั้งชั่งใจ รู้จักขม ความโลภ ความโกรธ ความหลงผิดการหนีออกจากความเคยชินที่ผิดๆ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาละ รู้จักเทศะ ไม่เป็นคนหุบเบาเชื่อง่ายทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างหรือส่งเสริมบรรยากาศคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกับผู้บริหารทุกระดับและทำให้ผู้ตามมีความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ ผูกพันกับองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจดังที่ผู้ให้ข้อมูล ชลบุรี3และขอนแก่น 5

กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องไม่หุเบา ต้องไม่เชื่อเท่าที่เห็น ต้องลงไปหาข้อมูลจากหลายๆฝ่ายมาพิจารณา...” และนครศรีธรรมราช 6 ได้เพิ่มเติมข้อสังเกตว่า “การสร้างให้มีบรรยากาศที่มีจริยธรรมในหน่วยงาน จะช่วยในการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้...”

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต่างให้ความสำคัญในการแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทั้งนี้จะก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจ เชื่อใจ ความศรัทธาในตัวผู้บริหารได้ ผู้ให้ข้อมูลได้อธิบายว่าการแสดงออกถึงความเป็นคนที่กตัญญูตเวทีนั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม น่าศรัทธา เนื่องจากความกตัญญูเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกในการอุปการคุณหรือบุญคุณที่ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นที่มีต่อเรา ส่วนกตเวทีนั้นเป็นการแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ ซึ่งในการแสดงออกให้เห็นถึงในเรื่องความกตัญญูตเวทีนี้มีผลต่อการเกิดสายใยของความรัก ผูกพันนำไปสู่การให้ความไว้วางใจต่อกันและกัน เพราะว่าด้วยเหตุผลเมื่อลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจแล้วจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานทั้งในยามปกติและเมื่อองค์กรต้องการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธานั้นมีประเด็นการแสดงออกย่อยอีกหลายประการ ดังนี้

พฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นหลัก ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือจิตสาธารณะ มีความพยายามปรับปรุงพัฒนาตนเองและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้วยการใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างถูกต้องเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกนั้นจนเกิดความไว้วางใจ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อธิบายว่าพฤติกรรมเหล่านี้ถ้าสามารถรักษาให้คงทนอยู่ต่อไปจะส่งผลให้ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเลียนแบบและแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ต่อไป ดังเช่นคำอธิบายของ ลำปาง 1 “ความซื่อสัตย์สุจริตต่อทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน วิชาชีพด้วยต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เห็นในทั้งต่อหน้าและลับหลัง...” และนครศรีธรรมราช 4 อธิบายเพิ่มเติมว่า “งานที่ทำงานต้องมีความชัดเจน ต้องถูกหลัก ถูกกฎระเบียบ ไม่ผิดศีลธรรม...ลูกน้องเพื่อนร่วมงานจึงจะเชื่อใจ ไว้วางใจในตัวผู้บริหาร” ซึ่งการแสดงออกตามองค์ประกอบนี้มีความสอดคล้องตรงกับการแสดงออกทางวิชาชีพพยาบาลด้วยนั่นคือถ้าบุคคลศรัทธาต่อผู้ประกอบวิชาชีพย่อมเกิดบริการ

ที่มีคุณภาพและพึงพอใจทั้งสองฝ่าย โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของขอนแก่น 6 “...เราเป็นพยาบาลเราต้องซื่อสัตย์ที่สำคัญต้องมีคุณธรรมใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย”

การแสดงออกอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือแสดงออกถึงการสร้างศรัทธาในตนและวิชาชีพนั้นผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่าตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความกตัญญูตวกตเวที่ต่อบุคคลและวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่าการแสดงความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชูสถาบันวิชาชีพ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่น ชักนาคคนอื่นให้นิยมหรือยินดีในการทำความดี ตอบแทนผู้มีพระคุณ ปฏิบัติต่อผู้มีพระคุณด้วยความซื่อตรงไม่มีลัษลคมในหรือมีสิ่งใดแอบแฝงอยู่เบื้องหลัง ไม่ละทิ้งผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อน ลำบาก เคารพรักใคร่ ไว้วางใจ และเชื่อถือในผู้ที่มีพระคุณ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเกียรติยศพระคุณที่ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ทำตนเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูลและผู้มีพระคุณ ไม่คิดร้ายต่อและนำชื่อเสียงมาสู่สถาบันการศึกษาวิชาชีพ หมั่นประกอบกิจการอันเป็นหน้าที่ของตนเพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งตนและวิชาชีพ ดังเช่นคำอธิบายของลำปาง 5 “ สิ่งที่เราควรทำให้ลูกน้องเชื่อในตัวเรา เราต้องช่วยกันทำงานหรือกิจกรรมใดๆที่พัฒนาส่งเสริมให้วิชาชีพเราเป็นที่ยอมรับ ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ” และราชบุรี 1 อธิบายเพิ่มเติมว่า “...หากมีโอกาส ช่วงเวลาใดตามวันสำคัญของบุคคลสำคัญที่เป็นต้นแบบวิชาชีพเช่น วันพยาบาลแห่งชาติ หรือมิสพลอเรนซ์ในดิงเกลที่ระลึกถึงคุณงามความดีต่อวิชาชีพ เราต้องทำต้องแสดงออกให้เขาดู...ไม่มีที่มาที่ไปของตนเองและวิชาชีพ...” โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของนครศรีธรรมราช 2 “เราต้องเข้าร่วมกิจกรรมบุคคลสำคัญของสถาบัน วิชาชีพ ประเทศ ...ผู้สร้างคุณงามความดีให้กับวิชาชีพ เป็นการแสดงทั้งความเคารพ ยกย่อง ตอบแทนบุญคุณคนที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ...”

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริงความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต่างให้ความสำคัญและมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการยืนหยัดในความจริง ความถูกต้อง และความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น เพราะการยืนหยัดในสิ่งที่ถูก ที่ควรและเสมอภาคจะส่งผลให้เกิดการรักษาไว้ซึ่งสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานทุกระดับทั้งในยามปกติและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาที่สำคัญของหน่วยงานได้ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียงจะส่งผลให้การดำเนินงาน การบริหารงานหน่วยงานหรือองค์กรมีความคล่องตัว รวดเร็ว มีการเฝ้าระวังปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและลดปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูล ราชบุรี 1 อธิบายว่า “ การยืนหยัดความถูกต้อง ความจริงเป็นสิ่งที่ควรมีในผู้บริหารทุกระดับ” ส่วน ผู้ให้ข้อมูลนครศรีธรรมราช 3 สะท้อนในทิศทางเดียวกันว่า “ถ้าผู้บริหารยอมรับและยึดถือความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์จะทำให้ทำงานมีปัญหาน้อยลงในการปฏิบัติหน้าที่ของตน.....”

ทั้งนี้การแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม นั้นมีประเด็นการแสดงออกย่อยอีกหลายประการ ดังนี้

พฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่าการแสดงออกนั้นให้กระทำอย่างเปิดเผย การให้และตอบแทนบุคลากรด้วยความเสมอภาค เมื่อบุคคลกรทำความดี หรือตามความต้องการก็ตาม รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากรแสดงออกตรงตามความคิด ความรู้สึกและความเข้าใจของตนเอง โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากรอย่างชัดเจนรวดเร็ว และมีความกล้าพร้อมในการตัดสินใจที่เสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ดังเช่นคำอธิบายของ ลำปาง 6 “ การให้และตอบแทนให้กับบุคคลนั้น ควรมีความชัดเจนเป็นระบบ ที่สำคัญต้องเปิดเผย โปร่งใส...” และนครศรีธรรมราช 1 อธิบายเพิ่มเติมว่า “ เมื่อลูกน้องต้องการให้รักษาความลับของเขา เราต้องไม่เอาไปเล่าต่อๆกันไป ” โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ชลบุรี 2 “ ...การประเมินผลงานทำตามผลงานอย่างเท่าเทียมชัดเจนและตรงกับความคิด ไม่ตอนเอนตามกลุ่ม ตามความพอใจ...”

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่สับปลั๊กกลับกลอก ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการกระทำดีของตน ไม่คดโกง มีความตั้งใจทำจริง ประพฤติตนตรงตามพูดและความคิดไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัวเดือนสติและแนะนำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือเอาดีเข้าตนไม่ร่วมกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของวิชาชีพและสังคม ดังเช่นที่ผู้ให้ข้อมูลราชบุรี 3 กล่าวว่า “ การรักษาสัญญาที่มีให้กันแม้กระทั่ง คำพูด ต้องเป็นสิ่งที่ทำให้เป็นจริง” ส่วน ผู้ให้ข้อมูลชลบุรี 5 สะท้อนในทิศทางเดียวกันว่า “ ...ในการทำงานร่วมกันต้องไม่โกหก จริงใจ ตั้งใจจริง...”

ประเด็นย่อยที่น่าสนใจอีกประการคือความยุติธรรมทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญและมีการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับความยุติธรรมโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน และรวมถึงการประเมินผลงาน การไม่ลำเอียงเพราะความชอบพอรักใคร่ ไม่ลำเอียงเพราะความเกลียด ไม่ลำเอียงเพราะความกลัว ไม่ลำเอียงเพราะหลง ไม่เข้าข้างคนผิด ดังเช่นคำอธิบายของ ลำปาง 4 “ การประเมินที่ดีควรยุติธรรม ไม่ลำเอียงกับกลุ่มตนเอง” และนครศรีธรรมราช 5 อธิบายเพิ่มเติมว่า “ ความยุติธรรมนั้นมีอยู่ในทุกเรื่องที่เราปฏิบัติงาน นำมาใช้ให้ได้จริง” โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ชลบุรี 1 “ ความลำเอียงหรือมีกลุ่ม พวกของตน ไม่เลือกปฏิบัติอาจทำให้การประเมินผลงานจะไม่ยุติธรรมกับผลงานได้”

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและ
ซับซ้อนอย่างมืออาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมีความสำคัญและผู้บริหารใน
ทุกระดับต่างให้ความสำคัญและย้ำว่าเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเรื่องง่ายจนไปถึง
ปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่การปฏิบัติงานนั้นตัวผู้บริหารมีความแตกต่างกันซึ่งในขณะเดียว
ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ความมีเหตุผล ความสามารถในการใช้ปัญญาใน
การประพฤติปฏิบัติ รู้จักคิด ไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ไม่หลงมกมายของผู้บริหาร โอนเอนไปตาม
คำบอกกล่าว คำเล่าลือ และข้อมูลที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์ การรู้จักใช้ความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพัน
กับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้ การไม่ท้อถอย ละทิ้งต่อปัญหาที่เผชิญ
ต่ออุปสรรคในการแก้ปัญหาที่มีความแตกต่างทั้งลักษณะของปัญหา ผู้เกี่ยวข้อง ผลกระทบของปัญหา
โดยมีความพร้อมที่จะกล้าเผชิญด้วยสติ สามารถโน้มน้าวบุคลากรให้เข้าใจและมีส่วนร่วมทุกระดับใน
การร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกัน สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ของปัญหาโดย
คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทั้งนี้การแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตาม
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ
นั้นมีประเด็นการแสดงออกย่อยอีกหลายประการ ดังนี้

พฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ โดยผู้ให้ข้อมูลต่างย้ำว่า
การแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานนั้นๆ ซื่อสัตย์ต่อ
หน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง

มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรครู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่ที่เป็น
อย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปรับปรุงงานใน
หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเอง วิชาชีพและสังคม มีความตรงต่อเวลา ยอมรับผลการกระทำของคนที่ได้
แสดงออกทั้งเจตนาและไม่เจตนา ดังเช่นคำอธิบายของ ลำปาง 3 “ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน
ที่ได้รับมอบหมายและทำตามหน้าที่นั้นอย่างเต็มความสามารถ” ซึ่งมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันกับ
ขอนแก่น 3 อธิบายเพิ่มเติมว่า “...การทำหน้าที่ของตนนั้นต้องเต็มที่ทั้งความสามารถ เวลา ให้ใจให้
เต็มในงาน และพัฒนาตนเองพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น...”

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความอดุสาหะ ผู้บริหารมีความขยันไม่ท้อถอย ไม่ยอม
แพ้ พยายามต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ กระตือรือร้น หนักแน่นไม่หวั่นไหวง่าย
โดยเฉพาะเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ การตัดสินใจในหน่วยงาน แสดงออกด้วย
ความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม
ดังเช่นคำอธิบายของ ลำปาง 4 “ ...ไม่ว่างานจะง่ายหรือยากต้องตั้งใจและไม่ท้อกับเรื่องยากหรืองาน

ที่เกิดขึ้นมาใหม่ คิดว่าทำทนายเรา...” ซึ่งมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันกับ ขอนแก่น 2 อธิบายเพิ่มเติมว่า “ความขยัน กระตือรือร้นที่สำคัญใจต้องสู้มาก่อนแล้วปัญหาหรืออุปสรรคจะเล็กน้อย”

ประเด็นย่อยที่สำคัญอีกประการคือการกล้าเผชิญกับปัญหา โดยไม่ย่อท้อ ละทิ้งเพิกเฉยต่ออุปสรรค ผู้บริหารควรแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งที่มีการ ปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหา ก้าวข้ามผ่านปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลนครศรีธรรมราช 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีความกล้า มีสติ สุขุมต่อทุกๆ เรื่องและต้องใส่ใจกับปัญหาอย่างจริงจัง” และมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันกับลำปาง 6 อธิบายว่า “...ผู้บริหารควรมีความไวต่อสัญญาณของปัญหา และเมื่อพบปัญหาจะใหญ่หรือเล็กก็ตามก็ต้องมีสติ หาข้อมูลมาที่ไม่ลำเอียงมาประกอบการแก้ปัญหา นั้น...” โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ชลบุรี 1 “ผู้บริหารควรมีการค้นหาข้อมูลที่เป็นในการแก้ปัญหา ใช้วิธีการที่หลากหลายและมีจุดยืนในการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าองค์ประกอบอื่นที่กล่าวมาข้างต้น ด้วยเหตุผลที่ถ้ามีทีมดี ทีมที่มีพลังจะทำให้องค์กร หน่วยงานวิชาชีพสร้างให้เป็นพลังที่สมบูรณ์ของวิชาชีพ ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหารที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี ส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงานและวิชาชีพ มีความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ร่วมมือกันกระทำกิจการงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งในงานที่ปกติและซับซ้อน โดยเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ดังที่ผู้ให้ข้อมูลราชบุรี 1 กล่าวว่า “การมีทีมทำงานไม่สำคัญเท่าทำอย่างไรทำให้ทีมทำงานได้ดี ตรงนี้สำคัญกว่าที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิด” ทั้งนี้การแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน มีประเด็นการแสดงออกย่อยอีกหลายประการ ดังนี้

พฤติกรรมการแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จในงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ดังเช่นคำอธิบายของนครศรีธรรมราช 3 “...ตำแหน่งหน้าที่ที่เราเป็นอยู่นั้นต้องสร้างพลัง สร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องเขาเกิดพลังในการทำงาน...” และ ชลบุรี 4 อธิบายเพิ่มเติมว่า “...การทำงานเราทำเดี่ยวไม่ได้ เราควร

บอกว่าเราเป็นทีมเดียวกันและคอยให้กำลังใจ ทำงานกันเป็นทีมมีความจำเป็นมากในปัจจุบัน...” โดยมีความสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ขอนแก่น 2 “ การสร้างพลังให้ทีมต้องมาจากความสามารถของผู้บริหารทุกระดับให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่ใช่ว่าได้แต่งงานแต่สร้างให้ทีมเกิดอย่างยั่งยืน”

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามัคคี โดยส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงานและวิชาชีพ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เข้ามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมของส่วนรวม เป็นผู้ประสานความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่แบ่งแยกเป็นพวกเขาพวกเรารักหมู่คณะมีใจหวังดี และช่วยเหลือเกื้อกูลในทางไม่ผิดศีลธรรม มองคนอื่นในแง่ดีเสมอ ดังเช่นคำอธิบายของ ชลบุรี 2 “ ...ความสามัคคี เป็นความร่วมมือแรง ร่วมใจต่อกันในการทำงานเป็นทีม...” โดยมีความสอดคล้องกับขอนแก่น 6 อธิบายว่า “...ความสามัคคีคือความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมอย่างหนึ่ง เราต้องรักกัน เราเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยพลังของความสามัคคีที่ดีในทางที่ถูกด้วย...”

3. ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล

ประเด็นปัญหาจริยธรรมเป็นประเด็นความยากลำบากอันเกิดจากการแสดงออกถึงการกระทำโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผลจากการวิจัยพบว่า ความยากลำบากเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ยุ่งยากใจในการบริหารงาน การอยู่ร่วมกัน ซึ่งไม่อาจหาข้อยุติได้ง่ายจากข้อมูลที่มีอยู่ จำเป็นต้องใช้เวลาบางครั้งอาจทำให้เสียเวลาในการบริหารงาน ต้องมีการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ แต่ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความใส่ใจ ใช้เวลาในการตัดสินใจ มองให้รอบด้าน ค้นหาข้อมูลให้เพียงพอซึ่งยากที่จะกำหนดได้แน่ชัดว่าจะใช้ข้อเท็จจริงและข้อมูลอย่างไร มากน้อยแค่ไหนในการตัดสินใจ จากผลการสัมภาษณ์ยังพบว่าลักษณะของปัญหามีทั้งที่เป็นปัญหาโดดๆและเป็นคู่ของประเด็นปัญหาจริยธรรม ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเกิดความอึดอัด ลำบากใจ สำหรับผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะขอเสนอปัญหาดังนี้ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความยุติธรรม การสื่อสารไม่ตรงกัน ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค โดยมีสภาพของปัญหาจากการขาดการสื่อสาร ความคิดเห็นต่าง มุมมองกัน ขัดแย้งทั้งความคิดและผลประโยชน์ เช่นผลการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ปรับสายงาน การแข่งขัน ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ความประมาทหรือขาดความระมัดระวังอย่างเพียงพอ โดยที่ระดับของปัญหามีผลกระทบทั้งระดับตัวบุคคลและเป็นปัญหาในระดับองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคนทั้งองค์กรได้ ผลกระทบของปัญหาจริยธรรมที่เกิดมีผลทั้งต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงาน กระทบต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าในปัจจุบัน แต่ยังมีผลกระทบเชื่อมโยงต่อไปอนาคตด้วยนั้นหมายถึงการเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาแบบนี้ อีก เช่น อาจทำให้เบื่อหน่าย รำคาญใจ กังวลกับผลกระทบที่บางครั้งคาดเดาผลไม่ได้ อาจส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรืออาจทำให้เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องในอนาคต

ได้ ความยากลำบากในการเผชิญกับปัญหาและแก้ปัญหาทางจริยธรรมจึงขึ้นอยู่กับสภาพ และระดับ ปัญหา รวมถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละปัญหา ความยากลำบากในการเผชิญ ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลได้ย่ำ ถึงความลำบากใจ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะต้องใช้ความระมัดระวังอย่างมาก แต่ในบาง สถานการณ์อาจให้เวลาเป็นตัวช่วย ใช้ความอดทนต่อปัญหาและใช้หลักจริยธรรมช่วย เช่น การให้อภัย ช่วยเหลือกัน อย่างไรก็ตามเมื่อปัญหานั้นใหญ่มากและลูกถามไม่ได้รับการแก้ไขอาจ กลายเป็นความขัดแย้ง หรือคลื่นใต้น้ำที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับได้ ซึ่งตรงกับ ขอนแก่น 5 ได้สะท้อนถึงปัญหาว่า “ปัญหา...มีทั้งเล็กและใหญ่ แต่ถ้าผู้บริหารไม่พยายาม แก้ไขอาจจะลูกถามใหญ่โตได้” และนครศรีธรรมราช 2 ได้สนับสนุนว่า “ปัญหา...ผู้บริหารระดับสูงต้อง ใส่ใจกับผลกระทบของปัญหา เพราะอาจกลายเป็นความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว” ซึ่งราชบุรี 3 ได้เสนอข้อสังเกตว่า “ในปัญหา...แบบนี้อาจต้องให้เวลาเป็นตัวช่วย...”

สำหรับการเผชิญกับปัญหา บุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับน้ำหนักหรือความโน้มเอียง ของปัญหา คุณลักษณะ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่มีลักษณะ คล้ายๆกัน ผู้บริหารแต่ละคนจะมีรูปแบบและวิธีการต่างกันไป อาจเริ่มต้นด้วยต้องมีความอดทน อดกลั้น ร่วมแรงร่วมใจกันทุกระดับและต้องพยายามค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ในการทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงซึ่งต้องใช้เวลาและข้อมูลที่ เพียงพอจึงจะสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ แต่บางครั้งอาจมีผู้หลัก หนักไม่เผชิญมองว่าไม่ใช่ปัญหาเป็นเพียงความขัดแย้งเล็กๆ และปล่อยให้ปัญหาก่อตัวมากขึ้นจนเกิด เป็นความขัดแย้งในองค์กรในมุมกว้าง ทั้งนี้ในแนวทางการแก้ปัญหาต้องใช้หลักจริยธรรมพื้นฐานและ หลักจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพและหลักการในการบริหาร นำมาร่วมใช้พิจารณาใน การค้นหาทางเลือกและแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตามการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความลุ่มลึกในการมอง ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ทศนคติต่อปัญหาและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาใน แง่มุมต่างๆจะช่วยทำให้เกิดความยากง่ายในการแก้ปัญหาได้แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถ สรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมได้ดังต่อไปนี้

3.1 ความถูกต้องกับความถูกต้อง เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า เป็น ปัญหาที่พบได้บ่อยมากในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งลักษณะของปัญหาส่วนใหญ่มีสาเหตุ มาจากปัญหาและอุปสรรคของงานที่มีทั้งยากและง่าย เช่น การสื่อสารข้อมูลที่ไม่ตรงกัน มีข้อมูลไม่ เพียงพอในการตัดสินใจ ซึ่งผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหามักจะเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถ ทำงานได้ตามเป้าหมายหรือตามความพอใจในเกณฑ์ที่ถูกตั้งขึ้นมา และเมื่อมีการประเมินผลงาน ประกอบกับคุณลักษณะของบุคคลในงาน ในสายงาน อาจจะไม่เป็นที่ถูกใจหรือไม่ตอบสนอง การบริหารงานในเชิงนโยบาย ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จึงก่อให้เกิดปมของปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนคติของราชบุรี 1 “เรื่องปัญหาที่เกี่ยวกับความถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจเป็นเรื่องที่พบบ่อยที่สุด ซึ่งทำ

ให้ลำบากใจในการเผชิญกับเรื่องนี้พอสมควร” และตรงกับขอนแก่น 1 ได้สนับสนุนและเพิ่มเติมว่า “...ความถูกต้องกับความถูกต้องใจพบได้บ่อยและเป็นประเด็นที่จะมาแรงในช่วงของการประเมินผลงาน แต่เราก็ต้องเข้าใจว่าไม่มีอะไรถูกต้องได้หมดทุกเรื่อง แต่ต้องถูกต้องตามผลงานที่ปรากฏ...”

โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความถูกต้องมากกว่าจะไปในทางความถูกต้อง ดังเช่นคำอธิบายของ นครศรีธรรมราช 5 กล่าวว่า “...หลายครั้งการทำงานที่ถูกต้องทุ่มเท และเหนื่อยมากกับงานแต่ก็ยังไม่เป็นที่ถูกใจ...” และสอดคล้องกับคำอธิบายของลำปาง 3 “งานให้หนักกายไม่ว่า แต่ที่สำคัญหนักใจที่ ทำน้อย ทำมาก ทำถูกต้อง..ก็ยังไม่ถูกใจทั้งหมด...” จะเห็นได้ว่าถ้าน้ำหนักของปัญหานั้นมีความโน้มเอียงมาทางความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง จะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา จนเกิดผลกระทบของ ปัญหาในระดับบุคคล ทำให้เกิดความไม่พอใจ หงุดหงิด เพื่อบรรเทาได้ถ้าปัญหานั้นเกิดขึ้นซ้ำและบ่อย ซึ่งตรงกับทัศนคติของขอนแก่น 4 “ทำงานพยายามแล้วให้ถูกต้องแล้วแต่ยังไม่ถูกใจ...ในบางครั้งทำงาน มากๆเหนื่อยมาก..ท้อ หมดแรงและเบื่อ หลายครั้งอยากหยุดไม่ทำต่อ แต่ไม่ได้เพราะเราเป็นหัวหน้า เขา...” ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดข้อร้องเรียนในหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคหนึ่งของ ปัญหา นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหามีมากขึ้นหรือ ผู้บริหารเพิกเฉยต่อปัญหา หรือไม่ได้รับการ แก้ไขอย่างจริงจัง จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้ ซึ่งตรงกับทัศนคติของลำปาง 6 ที่สะท้อนว่า “...ปัญหาของความไม่พึงพอใจต่อผลงานของลูกน้องนั้น ถ้าเราปล่อยให้เกิดบ่อยๆ ไม่เข้าไปดูแลช่วยเหลือ อาจทำให้เราแก้ไขได้ยากขึ้นเรื่อยๆ การทำงานจะยากขึ้นอีกด้วย...”

ทั้งนี้แนวทางการจัดการการแก้ปัญหาเรื่องความถูกต้องกับความถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูล ต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำในทุกระดับต้องมีความไวต่อปัญหา ทำความ เข้าใจกับปัญหาและค้นหาสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารต้องตอบคำถามตัวเองให้ ได้ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร และพยายามวิเคราะห์ว่าผลกระทบเกิดกับกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไข ฝักระวังอย่างเป็นระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้จะเป็นจะเป็นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ ราชบุรี 3 “ผู้บริหารต้องมองปัญหาอย่างเข้าใจ ยอมรับว่าเป็นปัญหาเรื่องถูกใจกับคนมีอยู่จริง...” และตรงกับที่ชลบุรี 1 กล่าวว่า “...ผู้บริหารต้องควบคุมตัวเองก่อน หาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ไม่โทษ หรือหาว่าใครเป็นผู้ทำให้เป็นปัญหาว่า ฟังคำอธิบายในเหตุและผลของการกระทำนั้นๆ...”

นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดี ด้วยเหตุผลที่เคยใช้กับ ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหา คือต้องยึดหลักการยืนยันความถูกต้องตามกฎระเบียบงาน ความรับผิดชอบตามหน้าที่ ปราศจาก อคติ โดยนำมากำหนดเกณฑ์ต่างๆอย่างมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังต้องยึด

หลักจริยธรรมพื้นฐาน ศีลธรรม หลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (caring) เอาใจเขามาใส่ใจต่อกันโดยคิดว่า ถ้าคนที่อยู่ในเหตุการณ์นั้นเป็นตัวเรา เราอยากให้คนอื่น ปฏิบัติกับเราอย่างไร เพื่อทำให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจในหน่วยงานในระยะสั้นและระยะยาวได้ หรืออาจจะศึกษาแนวทางที่มีคนใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและนำมาพิจารณาดูผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการตัดสินใจเลือกวิธีนั้นได้ผลอย่างไร การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่มีถูกหรือผิด หรืออาจจะเป็นเหมาะสมกับไม่เหมาะสม ควรใช้ข้อมูลที่มีช่วยในการตัดสินใจให้ทุกฝ่าย รอบด้านนำมาประมวล จึงตัดสินใจเลือกทางแก้ไข อาจใช้รูปแบบคณะกรรมการ ประกาศทางเลือกที่ชัดเจนถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบเป็นระบบและติดตามผลการตัดสินใจนั้น ดังเช่นคำอธิบายของราชบุรี 1 ได้สะท้อนว่า “การแก้ปัญหาของแต่ละสถานที่ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละที่ ที่วิทยาลัยฯ ใช้หลัก open door for everyone... ผู้บริหารต้องมีและสอนให้เขาเมตตาต่อกัน...” และ ชลบุรี 1 ได้สนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า “ การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาก่อนและหาข้อมูล วางแผน..ใช้วิธีการหลากหลายแต่ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ถูกต้อง ...” ส่วนราชบุรี 2 ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า “ต้องวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ...ที่สำคัญหลักเกณฑ์หรือกฎต้องปราศจากอคติ...”

3.2 ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า ลักษณะของปัญหาส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในทรัพยากรหรือทรัพย์สินที่เป็นวัตถุของหน่วยงานและการบริหารจัดการเงิน โดยผู้ที่รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นนั้นมีการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร หรือด้วยความประมาท ขาดการใคร่ครวญ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความซื่อสัตย์มากกว่าจะไป ในทางความรับผิดชอบ ดังเช่นคำอธิบายของนครศรีธรรมราช 4 “งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายที่สำคัญ คือการใช้จ่ายให้ถูกต้อง ที่มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ที่ตนทำอยู่ เป็นเรื่อง que บริหารละเอียดไม่ได้” และตรงกับคำอธิบายของราชบุรี 2 “ การบริหารเงิน การจัดการงาน โครงการต่างต้องใช้การบริหาร การใช้จ่าย งบประมาณที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ในการใช้จ่ายหรือไม่เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องติดตาม” และคำอธิบายของลำปาง 3 “...การใช้จ่าย งบประมาณต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ ในงานที่ทำอยู่ ถ้าพลาดไปจะเป็นปัญหาใหญ่ได้...” จะเห็นได้ว่าถ้าน้ำหนักของปัญหาที่มีความโน้มเอียงมาทางความซื่อสัตย์มากกว่าความรับผิดชอบจะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล จนอาจทำให้เกิดความยากลำบากผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล จะมีความรู้สึกเครียด ลำบากใจ มีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ด้วยเหตุที่ผลกระทบ

นี้ค่อนข้างเป็นวงกว้างและเกิดความเสียหายรุนแรง ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ ไม่สบายใจ ขาดความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำและบ่อยหรือไม่ได้รับการแก้ไข เสียหายอย่างจริงจังและจริงจัง บางคนอาจปฏิเสธงาน ไม่ยอมรับทำงานที่ได้รับมอบหมายที่เสี่ยงอีกต่อไป ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความไว้วางใจ ขาดความน่าเชื่อถือ การได้รับสนับสนุนงบประมาณลดลง ขาดการจัดสรรทรัพยากรที่ดีต่อไปจากสถานการณ์ของปัญหาอาจเกิด ความขัดแย้ง ข้อร้องเรียนทั้งในและนอกหน่วยงาน ซึ่งตรงกับคำอธิบายของชลบุรี⁴ “...ถ้าเราไม่รอบคอบ ไม่ซื่อสัตย์ ลูกน้องหรือผู้เกี่ยวข้อง เขาก็ไม่ไว้วางใจ...” และตรงกับคำอธิบายของราชบุรี⁵ “...งานอะไรก็ตาม ถ้าเกี่ยวกับเงิน เกี่ยวกับงบประมาณ ถ้าเราพลาดนิดเดียว ไม่ติดตามตรวจสอบ อาจทำให้คนภายในไม่พอใจคนนอกก็ไม่ศรัทธาได้...” นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหานี้มีมากขึ้นหรือไม่ได้รับการแก้ไข ติดตามอย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไป ภาพลักษณ์ทั่วทั้งองค์กรได้

แนวทางการแก้ปัญหาเรื่อง ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ ผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหาที่มีความเสี่ยงหรืออ่อนไหวในการบริหารงาน โดยต้องทำความเข้าใจกับปัญหาและเข้าถึงสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริงให้ได้ ผู้บริหารต้องพยายามวิเคราะห์ว่าต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศในการตัดสินใจอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องการบริหารบุคคล การจัดสรรทรัพยากร การเงิน การคลังและพัสดุ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดกับใคร อย่างไร ถ้าไม่มีการแก้ไขเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นจะเป็นอย่างไร ดังเช่นคำอธิบายของชลบุรี¹ ได้กล่าวไว้ว่า “ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์เป็นของคู่กันแน่นอน และเมื่อพบว่าเป็นปัญหาผู้บริหารต้องใส่ใจ ต้องไวและรีบเข้าไปช่วยเหลือ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือได้...” นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความรู้ที่รอบรู้ ประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดี ต้องปรึกษาผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญโดยเฉพาะเรื่องทั้งรายละเอียดและโดยทั่วไป ด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์เฉพาะเรื่องเฉพาะด้านหรือสาขาจะนำมาใช้แก้ปัญหาได้ถูกต้องและตรงจุดของปัญหาได้อย่างดีและทันต่อผลของความผิดตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่กำหนดไว้ สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือ ต้อง ยึดหลักกฎระเบียบทั้งที่เป็นกฎหมายและที่กำหนดขึ้นมา ยืนหยัดความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง ความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ ความดีงาม ถ้าปัญหานั้นเกินขีดความสามารถหรือสมรรถนะต้องใช้ผู้รู้หรือผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านร่วมให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหาต้องปรึกษาผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการด้านการเงิน การจัดสรรทรัพยากรทั้งในหน่วยงานและระบบที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาระดับกระทรวงอย่างรวดเร็ว จริงจังและติดตามอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นคำอธิบายของชลบุรี¹ “...การรู้จักเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องนำมาใช้ให้ได้จริงจัง...” และ นครศรีธรรมราช 5 ได้สนับสนุนในทิศทาง

เดียวกันว่า “...ปัญหานี้...ถ้าเกิดขึ้นต้องรีบแก้ไข ปรีกษา หาผู้ที่รู้จริง คนภายนอกที่มีความรู้จริง เพื่อช่วยตรวจดูว่าติดที่ขั้นตอนใด...” ส่วนลำปาง 4 ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า “ถ้าสืบได้รู้ แน่ใจว่า ผิดก็ต้องว่ากันไปตามระเบียบ แต่พวกเราจะไม่ค่อยรู้จริงที่เกี่ยวข้องกับเงินๆทองๆ...บางครั้งพอทำงานที่มันเสี่ยงบางคนก็จะไม่ช่วยต่อไป...”

3.3 ความเสียหายกับความรับผิดชอบ เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า ลักษณะปัญหาสามารถพบได้บ่อยกับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลได้ในทุกระดับและก็ยังพบได้ในระดับปฏิบัติการอีกด้วยโดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเสียหายมากกว่าจะไปในทาง ความรับผิดชอบ ดังเช่นคำอธิบายของราชบุรี 3 ได้สะท้อนว่า “ทุกคนต้องเสียหายรับผิดชอบในวิชาชีพ เราถูกสอนมาอย่างนั้น แต่ถ้าเกินพอดีก็เป็นปัญหาในการทำงานได้” จะเห็นได้ว่าถ้าน้ำหนักของ ปัญหาที่มีความโน้มเอียงมาทางความเสียหายมากกว่าความรับผิดชอบ ซึ่งในสถานการณ์ของปัญหา นำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการ ท้อใจในการบริหารได้ ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลอาจทำให้เกิดความซับซ้อนใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ และไม่อยากทำงานนั้นต่อไปได้ ถ้าผู้บริหารยึดเหตุผลของตนด้าน เดียวว่าทุกคนต้องเสียหาย รับผิดชอบแต่ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อบุคคล เวลาและ สถานการณ์ด้วย ส่วนผลกระทบของปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เพิกเฉยต่อคำสั่งและการมอบหมายงาน เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน เกิดความล่าช้าและผลงาน ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานมากขึ้น นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ ปัญหานี้มีมากขึ้นหรือไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้

แนวทางการแก้ปัญหาเรื่องความเสียหายกับความรับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำเช่นเดียวกับปัญหาที่ผ่านมา แต่ต้องมีความใส่ใจ ต่อปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหาและค้นหาสาเหตุปัญหาอย่างแท้จริง ว่ามีผู้เกี่ยวข้องหรือปัจจัยใด ที่มากระตุ้นหรือส่งเสริมที่ทำให้ปัญหามีมากขึ้น ผู้บริหารต้องค้นหาคำตอบและตั้งคำถามตัวเองให้ได้ ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร และร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์ว่าผลกระทบเกิดกับกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไขเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นจะเป็นอย่างไร ดังเช่นคำอธิบาย ของนครศรีธรรมราช 6 ได้สะท้อนว่า “...เป็นเพราะคำว่าต้องเสียหายจนบางครั้งถูกเอาเปรียบจาก คนที่ไม่สนใจ แต่อย่างไรเมื่อผู้บริหารรู้ว่ามีปัญหาแบบนี้ต้องจริงจังในการแก้ปัญหา อย่าหลงว่ารู้แล้ว ไม่แก้ไข...” และลำปาง 5 ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า “อย่าเลือกใช้เพราะว่าชอบคนนั้น ไม่ชอบคนนี้ เพราะคนนี้ไม่เคยปฏิเสธ...อย่างนี้จะแก้ยาก...” นอกจากนี้ต้องมีค่านิยมและทัศนคติต่อการแก้ปัญหา ที่ดีด้วยจะช่วยให้เข้าใจ ยอมรับว่าเป็นปัญหาได้เร็วขึ้น ไม่ยึดค่านิยม แนวคิดของตนเป็นหลัก สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือ ต้องยึดหลักความถูกต้อง ความดี เชื่อถือและยอมรับ

ในค่านิยมที่ดี ความรับผิดชอบ กฎระเบียบ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความเอื้ออาทร ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ความยุติธรรม หลักจริยธรรมวิชาชีพ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความจริงใจไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ จึงจะทำให้แก้ไข้ปัญหาได้ สอดคล้องกับคำอธิบายของขอนแก่น 2 ว่า “ ในการแก้ปัญหาเรื่องความเสียสละนั้นผู้บริหารต้อง เข้าใจ จริงใจ ไม่ลำเอียง ให้ความรัก ให้ความยุติธรรม...” และเป็นไปในทิศทางเดียวกับที่ลำปาง 5 อธิบายว่า “ ...เมื่อผู้บริหารรู้และยอมรับว่าการเสียสละจนถูกกระทำ จากผู้ที่ไม่มีความอดทนต้องรีบเข้าไปช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

3.4 ความเมตตากับความรับผิดชอบ เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่าลักษณะปัญหานี้เป็นปมที่สร้างความทุกข์ใจให้กับผู้บริหารทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดความลำบากใจให้กับผู้บริหารมากมาย เช่นงานที่เป็นงานระดับใหญ่ในหน่วยงาน ลักษณะงานยาก สุ่มเสี่ยงมากแต่ต้องมอบหมายงาน แต่แล้วพบปัญหาในการปฏิบัติงานมากมาย ดังเช่นที่ขอนแก่น 6 ได้แสดงทัศนะว่า “ปัญหา...นี้มาจากการมีมุมมองต่างกัน คิดต่างกันและทำให้ไม่สบายใจ หนักใจ” โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเมตตา มากกว่าจะไปในทาง ความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าถ้าน้ำหนักของปัญหามีความโน้มเอียงมาทางความเมตตามากกว่าจะไปในทาง ความรับผิดชอบ เนื่องด้วยเพราะความเมตตาถ้ามีให้กันเป็นสิ่งที่ดีแต่ถ้าไม่อยู่ในความพอดีและส่งผลให้มอบหมายปริมาณงานที่มากขึ้นจากความไว้วางใจ ผลงานที่ปรากฏและงานอาจมีความยากขึ้น ลูกน้องอาจทนกับภาระงานที่มาก ยากและหนักไม่ไหว ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล จนอาจทำให้เกิดความทุกข์ใจ ไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ ได้ถ้าปล่อยให้ปัญหานั้นเกิดซ้ำ และบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เนื่องมาจากมีความแตกต่างกันในปริมาณงาน เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดข้อร้องเรียนในหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารยึดเหตุผลของตนด้านเดียวว่าทุกคนต้องรับผิดชอบแต่ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อบุคคล เวลาและสถานการณ์ด้วย จะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เพิกเฉยต่อคำสั่งและการมอบหมายงานจากการเลือกปฏิบัติ เกิดความล่าช้าผลงาน ผลงานผิดพลาด ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหานั้นมีมากขึ้นหรือไม่ได้รับการแก้ไข้จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้

ทั้งนี้แนวทางการแก้ปัญหาเรื่องความเมตตากับความรับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำเช่นเดียวกับการแก้ปัญหาที่ผ่านมา โดยผู้บริหารต้องมีความไวต่อปัญหาเพราะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดในระดับองค์กร ค้นหาสาเหตุที่

ก่อนสัญญาณของปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารต้องตอบคำถามตัวเองให้ได้ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร ปัญหาในครั้งนี้เรามีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาใช่หรือไม่ และพยายามวิเคราะห์ว่าผลกระทบเกิดกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไขเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้จะเป็นจะเป็นอย่างไร ดังเช่นคำอธิบายของซอนแก่น1ได้กล่าวว่า “...งานใดที่มีความเสี่ยงต้องพิจารณาให้ดี อาจทำให้ผู้รับมอบหมายเครียดและทุกข์ใจได้ เพราะอาจใหญ่เกินกว่าความสามารถของเขา...” และ นครศรีธรรมราช 3 ได้สนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า “ การเมตตาเกินพอดี โดยไม่วิเคราะห์งานมีความสอดคล้องกันคนหรือไม่ มากไป น้อยไป...เกินพอดี” นอกจากนี้ต้องใช้ประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดีด้วยด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาและแก้ไขได้เร็วขึ้น องค์กรจะลดความเสี่ยงกับความเสียหายได้ สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือต้องยึดหลักกฎระเบียบ ยืนหยัดความเมตตา ความเอื้ออาทรและจัดสรรภาระงาน ทบทวนระบบของแต่ละงาน ให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดในงาน

3.5 ความเมตตากับความเสมอภาค และความยุติธรรมกับความเมตตาเป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า เป็นปัญหาที่รำคาญใจแต่ต้องเผชิญตลอดทุกปี เช่น การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสรรบุคคลลงตามสายงาน การมาทำงานสาย การขาดงาน เป็นต้น ดังเช่นที่ซอนแก่น5ได้แสดงทัศนะว่า “เป็นปัญหาที่เกิดทุกปีและเกิดได้ตลอด” และตรงกับนครศรีธรรมราช 6 ได้แสดงทัศนะว่า “ปัญหา...นี้เกิดได้กับทุกระดับ ทุกสายงาน บางครั้งก็รำคาญใจ” โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเสมอภาคมากกว่าจะไปในทางความเมตตา ดังเช่นคำอธิบายของชลบุรี5สะท้อนให้เห็นว่า “...ปัญหาที่น่าสนใจคือความเสมอภาคมักจะมีเรื่องเกี่ยวกับความเมตตาด้วย บางคนมาทำงานในตำแหน่งที่ต้องการได้ แต่บางคนเลือกไม่ได้ มันเป็นความต่างกันจริงๆ...” และนครศรีธรรมราช 4 กล่าวว่า “...การเลือกงานใช้ได้กับบางงาน แต่ในขณะที่บางคนเลือกงานที่ถนัดไม่ได้ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ...” จะเห็นได้ว่าถ้าน้ำหนักของปัญหาที่มีความโน้มเอียงมาทางความเสมอภาค ยุติธรรมมากกว่าความเมตตาจะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจ ส่งผลต่อสัมพันธภาพรายบุคคล มีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลจนอาจทำให้เกิด ความไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่ายได้ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำ และบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดความขัดแย้ง ขอร้องเรียนในหน่วยงาน นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหานี้มีมากขึ้นหรือไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้

แนวทางการแก้ปัญหาเรื่อง ความความเมตตากับความเสมอภาค และความยุติธรรมกับความเมตตาผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารต้องตอบคำถามตัวเองให้ได้ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร และพยายามวิเคราะห์ว่าผลกระทบจะเกิดกับกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไขเผื่อระวังอย่างเป็นระบบ ผลที่เกิดกับคนเหล่านี้จะเป็นจะเป็นอย่างไรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดีด้วยด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือยึดหลักความถูกต้อง ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค พิตักษิสิทธิ์ เคารพความเป็นบุคคล เคารพในความแตกต่างของบุคคล ความเอื้ออาทร หลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักจริยธรรมวิชาชีพ ดังเช่นคำอธิบายของราชบุรี1ได้กล่าวว่า “...ความความเมตตากับความเสมอภาค และความยุติธรรม ผู้บริหารทุกคนต้องเผชิญแน่นอน เราจึงต้องใช้หลักการที่ดีและเหมาะสม เช่น ให้ความเคารพความเป็นบุคคล ความแตกต่างทั้งในหน้าที่ ตำแหน่ง ต้องนำพิจารณาอย่างถ้วนถี่...ทุกปี” และ ชลบุรี 1 ได้สนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า “...ไม่มีใครพอใจไปในทุกเรื่อง แต่ที่สำคัญเมื่อเราพิจารณากันอย่างดี ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่มาจากความร่วมมือร่วมใจ ก็ต้องยอมรับตามข้อตกลงนั้น...” ดังนั้นจึงควรให้โอกาสคนในการทำงาน คำนึงถึงความเหมือนและความแตกต่างอย่างเสมอภาค เท่าเทียมตามระดับของงาน

3.6 ความยุติธรรมกับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า เป็นปัญหาที่นำขบคิดสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผล การเลื่อนระดับของบุคคล การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ คาดโทษของบุคคล เพราะเรื่องเหล่านี้ส่งผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานในชีวิตของผู้บังคับบัญชาโดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความยุติธรรมมากกว่าจะไปในทางความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ดังเช่นคำอธิบายของนครศรีธรรมราช 2“ เมื่อมีการกระทำผิด แล้วต้องมาพิจารณาความผิด ก็อยู่ที่มุมมองที่ผู้บริหารมองว่าเป็นความผิดหรือไม่ เพราะในเรื่องที่มีลักษณะคล้ายกัน บางคนถือว่าผิด แต่บางคนไม่ถือว่าผิด...” สอดคล้องกับชลบุรี4 ที่กล่าวว่า “...การกระทำผิดในปัญหาที่ใกล้เคียงกัน แต่ผลการกำหนดโทษต่างกัน...” และขอนแก่น3กล่าวว่า “ผลการประเมินการทำงานแตกต่างกันในขณะที่ได้รับมอบหมายงาน หน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นเรื่องที่สร้างความไม่พอใจในการทำงานบ่อยๆ...” จะเห็นได้ว่า ถ้าน้ำหนักของปัญหาที่มีความโน้มเอียงมาทางความความยุติธรรมมากกว่าความน่าเชื่อถือ ศรัทธา จะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ รำคาญใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล จนอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ น้อยใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงานต่อไปได้ ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำ

และบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เกีย่งงาน เลี่ยงงาน เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดความขัดแย้งข้อร้องเรียน ในหน่วยงาน นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหานี้มีมากขึ้นหรือไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้

แนวทางการแก้ปัญหาเรื่อง ความยุติธรรมกับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ผู้ให้ข้อมูล ต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหา ทำความเข้าใจกับ ปัญหาและค้นหาสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริง เช่นเดียวกัน โดยที่ผู้บริหารต้องตอบ คำถามตัวเองให้ได้ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร เผื่อสังเกตปฏิกริยาในการทำงานร่วมกัน การทำงาน เป็นทีม และพยายามวิเคราะห์ว่าผลกระทบเกิดกับกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไขเผื่อระวังอย่างเป็น ระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นจะเป็นอย่างไร อาจต้องแสดงให้เห็นด้วยว่าต้องปฏิบัติอย่างไร การเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานให้ทำลูกน้องได้เลียนแบบหรือทำตามแบบที่ดี นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดี เนื่องด้วยเหตุผลที่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหา คือ ต้องยึดหลักกฎระเบียบ กัลยาณมิตร ยืนหยัดความซื่อสัตย์ความถูกต้อง ความดีงาม ความ รับผิดชอบ ความเสมอภาค พิตักษิณิธิ เคารพความเป็นบุคคล เคารพความแตกต่าง หลักจริยธรรม วิชาชีพ โดยสามารถเลือกใช้หรือบูรณาการไปด้วยกันขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และบริบทของปัญหาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ดังเช่นคำอธิบายของราชบุรี3ได้กล่าวว่า “การที่ผู้บริหารรู้จักที่จะให้ในสิ่งที่เท่ากันก็ ให้เท่ากันได้ แต่ถ้าเราต่างกันด้วยจำนวน ปริมาณและคุณภาพของงานก็ย่อมรับผลต่างกันไป ” และ ชลบุรี 3 ได้สนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า “...ผู้บริหารที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจและน่าศรัทธาต้องรู้และ เคารพในความเหมือนและความต่างของลูกน้อง...”

3.7การเป็นแบบอย่างที่ดีกับความเสียสละเป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่าง พบว่าเป็นปัญหาที่ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเฝ้าดูการทำงานของผู้บริหารในทุกระดับว่าสามารถ แสดงออกได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ด้วยความคาดหวังว่าผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้ดูได้ด้วย ลักษณะของปัญหาที่มีลักษณะละเอียดอ่อน จึงจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการทำความเข้าใจ พิจารณาค้นหาสาเหตุอย่างระมัดระวัง ละเอียดอ่อน ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการ แนวคิด วิธีการมาใช้ ในการเผชิญกับประเด็นปัญหานั้นอย่างสุขุมและระมัดระวัง โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้ม เอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของการเป็นแบบอย่าง ที่ดีมากกว่าจะไปในทางความเสียสละ ดังเช่นคำอธิบายของขอนแก่น1ได้สะท้อนให้เห็นว่า “ เราต้อง

เป็นตัวอย่าง ทำให้เขาดูเป็นตัวอย่างที่ดี โดยเฉพาะเรื่องเสียสละทั้ง เวลา กำลังทรัพย์ กำลังกายตาม ศักยภาพที่เราทำได้” และ ชลบุรี 2 ได้สนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า “...น้องๆเขาเฝ้าดูอยู่ว่าพี่ทำ หรือไม่ แบบไหนดีไม่ได้ น้องเขาเลือกได้เอง...” ส่วนนครศรีธรรมราช 6 ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า “...การเป็นแบบอย่างที่ดีมีหลายเรื่อง แต่น่าจะเป็นเรื่องเสียสละที่น่าสนใจ มันจึงเกิดขึ้น ไปด้วยกัน เสมอ แต่ถ้าผู้บริหารไม่เป็นตัวแบบในเรื่องนี้น้องๆเขาก็เรียนรู้ว่าไม่จำเป็นต้องทำ เพราะไม่เคยมีใคร ทำให้ดู...” จะเห็นได้ว่าถ้าผู้นำหนักของปัญหามีความโน้มเอียงมาทางการเป็นแบบอย่างที่ดีมากกว่า ความความเสียสละ ซึ่งจะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลจนอาจ ทำให้เกิดความไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานได้ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำและ บ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา

ทั้งนี้แนวทางการแก้ปัญหาเรื่องการเป็นแบบอย่างที่ดีกับความเสียสละผู้ให้ข้อมูล ต่างให้ความสำคัญว่าต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหา ทำความเข้าใจกับ ปัญหาและค้นหาสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารต้องตอบคำถามตัวเองให้ได้ว่ารู้สึก กับปัญหานั้นอย่างไร และพยายามวิเคราะห์ว่าผลกระทบเกิดกับกับใครบ้าง ถ้าไม่มีการแก้ไขเฝ้าระวัง อย่างเป็นระบบผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นจะเป็นอย่างไร ดังเช่นคำอธิบายของราชบุรี2 “...ผู้บริหาร ต้องทำให้ดู เป็นแบบอย่างที่น่าศรัทธา ไม่ปิดการะงาน มอบหมายงานให้เกินขอบเขตความสามารถ และสมรรถนะแต่ละบุคคล...” นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการ แก้ปัญหาที่ดีด้วย เนื่องด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น สำหรับปัญหานี้หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือยึดหลักกฎระเบียบ ความเสียสละ ยืนหยัดความ ซื่อสัตย์ความถูกต้อง ความดี ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค พิตักษิณิธิ เคารพความเป็นบุคคล หลักจริยธรรมวิชาชีพ

โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกตาม ค่านิยม ความเชื่อของตนที่มีความสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพอีกรูปแบบ หนึ่งสามารถใช้ได้จริงในการบริหารงาน โดยมีความสอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลในทุกระดับควรมีความตระหนักและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้เป็น เครื่องมือในการดำเนินงานทุกระดับ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่นำมาใช้ต้องทำความเข้าใจก่อนว่ามี ความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานจะส่งผลให้องค์กรจะได้ประโยชน์สูงสุดจากการบริหารงาน สำหรับการยึดหลักการหรือแนวคิดที่เลือกใช้ ต้องนำแนวคิด หลักการทั้งจริยธรรมพื้นฐานและหลัก

จริยธรรมของทางวิชาชีพมาใช้ด้วยความรอบคอบ เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล หลักจริยธรรมทางการพยาบาล และแนวคิดจริยธรรมมาใช้เป็นพื้นฐาน นอกจากนั้นการคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสบการณ์การบริหารงาน

การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข มีประเด็นการแสดงออกย่อยหลายประการ ได้แก่ แสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะ เอื้ออาทร การรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ และความมีเหตุผล องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา มีประเด็นการแสดงออกย่อยหลายประการ ได้แก่ ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน ถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นหลัก และการสร้างศรัทธาในตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม มีประเด็นการแสดงออกย่อยหลายประการ ได้แก่ พฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม ไม่สับปลั๊กกลับกรอดและยุติธรรม องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ มีประเด็นการแสดงออกย่อยหลายประการ ได้แก่ รับผิดชอบ อุตสาหะและกล้ารับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน ได้แก่ การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ประเด็นปัญหาจริยธรรมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ว่าจะไม่เผชิญกับประเด็นความยากลำบากอันเกิดจากการแสดงออกถึงการกระทำโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ความยากลำบากเหล่านี้จึงเป็นปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ยุ่งยากใจในการบริหารงาน การอยู่ร่วมกัน ต้องมีการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ซึ่งไม่อาจหาข้อยุติได้ง่ายจากข้อมูลที่มีอยู่ ต้องใช้เวลาบางครั้งทำให้เสียเวลาในการบริหารงาน ลักษณะของปัญหามีทั้งที่เป็นปัญหาโดดๆและเป็นคู่ของประเด็นปัญหาจริยธรรมซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเกิดความอึดอัดทั้งในการเผชิญกับปัญหาและการตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาจะเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความยุติธรรม การสื่อสารไม่ตรงกัน ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค โดยมีสภาพของปัญหามาจากการขาดการสื่อสาร ความคิดเห็นต่างมุมมองกัน ชัดแย้งทั้งความคิดและผลประโยชน์ เช่น ผลการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ปรับสายงาน การแข่งขัน ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ความประมาทหรือขาดความระมัดระวังอย่างเพียงพอ โดยที่ระดับของปัญหามีทั้งระดับตัวบุคคลและเป็นปัญหาในระดับองค์กร ผลของปัญหาจริยธรรมที่เกิดมีผลทั้งต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าในปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้หลักคิด แนวคิดที่เกี่ยวข้องมาใช้ใน การแก้ปัญหาในทุกประเด็นปัญหาจริยธรรมนั่นเอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและศึกษาประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การค้นหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1. การสร้างเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) เพื่อค้นหาตัวแปร และจัดทำร่างตัวแปรที่ผ่านการคัดกรองตัวแปรเบื้องต้น ได้จำนวน 35 ตัวแปร เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อสำรวจ (Survey Study) เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 88 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย ในการสร้างร่างตัวแปรโดยคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงในเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปตรวจสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามจำนวน 5 คน มีค่า IC (Index of Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.992 จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำจำนวนตัวแปรที่ผ่านการคัดกรองตัวแปรเบื้องต้น ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Hair แล้วทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ

หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีจำนวน 15-20 คนจากแต่ละวิทยาลัยพยาบาลฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 443 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอเอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานผ่านงานวิจัยฯ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 วิทยาลัยฯ จัดส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 500 ฉบับโดยได้รับแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยได้จำนวนทั้งสิ้น 443 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติพรรณนา คือค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้มากำหนด/สร้างเป็นแนวทางคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จำนวน 7 ข้อ โดยแนวของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับถึงคุณลักษณะ การแสดงออก แนวทางในการบริหาร โดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมที่พบ ความยากลำบากในการเผชิญและการแก้ปัญหาตามมุมมองและแนวคิด

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารรองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานจากสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขวิทยาลัยพยาบาลตามสังกัดเครือข่ายการศึกษาพยาบาลใน 5 ภาค จำนวน 5 วิทยาลัยฯ ละ 5-7 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน การคัดเลือกวิทยาลัยพยาบาลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้หลักเกณฑ์จากการดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอเอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย และขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละวิทยาลัยพยาบาลฯ ไปยัง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายในภาคต่าง ๆ ผ่านงานวิจัยฯ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามสังกัดเครือข่ายการศึกษาพยาบาล 5 ภาค เพื่อขอดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดหมายการเก็บข้อมูลและ

ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลในแต่ละราย 1.30-2 ชม. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 ผู้วิจัยสรุปและตีความใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นความเรียง สรุปสังเคราะห์เชิงทฤษฎีเชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ได้ข้อมูล เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรม ความยากลำบาก การแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลจากวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล่าวหาญที่ยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย และผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Results) ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามี 5 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข หมายถึง การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงาม ในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร ให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว สิทธิ การกระทำ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พึงกษัตริย์ของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆที่จะทำให้เกิดความกระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับ หน่วยงาน วิชาชีพและสังคม โดยประกอบด้วยตัวแปรรวม 38 ตัวแปรมี ได้แก่ 1)การแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม 2)ความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ 3) ความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกระดับ 4)การหลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบกระเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร 5)ความเมตตา เข้าใจความรู้สึกเอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกระดับและเพื่อนร่วมวิชาชีพ 6)ความยืดหยุ่นในการบริหารงานอย่างเหมาะสม 7)ความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม 8)การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

อย่างสม่ำเสมอ 9)การให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บบุคลากรในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
 10)การให้ความเคารพในความแตกต่างของบุคคล 11) ความเคารพผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 12)การแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับ 13)การให้ความเคารพความเป็น
 ส่วนตัวของบุคลากร 14)สามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี
 15)ความสามารถในการวิพากษ์ วิจาร์ณบุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม
 16)กระทำหน้าที่แทน โดยการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระของบุคลากร 17)ความเข้าใจ
 และรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม 18) ให้ความเคารพในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิ
 มนุษยชนของบุคลากรในหน่วยงานและวิชาชีพ 19) ประสานประโยชน์สุขในงานให้แก่คนที่เข้าไป
 เกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน 20) ให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร
 โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ 21)ให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร
 โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ 22) มีความจริงใจเต็มใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรในการเผชิญ
 และแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและหน่วยงาน 23) แสดงออกอย่างมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติต่อกันด้วย
 ความเคารพในความเป็นมนุษย์ 24) มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ
 25)ให้ความเคารพในการกระทำที่มีเป้าหมายของบุคลากร 26)ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับโดย
 ปราศจากการเลือกปฏิบัติและความลำเอียงอย่างสม่ำเสมอ 27)ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ
 ให้องค์กรมีความสุขทั้งองค์กร 28)การชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและ
 ประสานใจอย่างเหนียวแน่น 29) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้บุคลากรอยาก
 ทำงานและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง 30) มีความเป็นผู้นำที่ควรได้รับ
 ความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 31)แสดงออกถึงความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้
 อย่างเต็มใจ 32)ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
 33)แสดงออกถึงการไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจน 34)สามารถสร้าง
 แรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม 35) แสดงออกถึงการไม่หลอกลวงรักษา
 สัญญาที่ให้กับผู้บุคลากร 36)เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตาม
 สถานการณ์ 37)มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและให้ความเคารพอย่างสม่ำเสมอ และ38)แสดงออก
 ถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึง ประพฤติตนอยู่
 ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่าง
 โปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน ด้วยการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ
 ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ
 จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ
 มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและ

สถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในการบริหารงาน ของหม่อมคนและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยประกอบด้วยตัวแปรรวม 17 ตัว ดังนี้ 1)ความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ 3)ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ 4)แสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ 5) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ 6)ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ 7)แสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม 8) แสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน 9)ความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ 10)เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ 11)มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง 12)แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม 13)มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ 14)ความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน 15)ความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล 16)แสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และ 17)ความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหม่อมคน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม หมายถึงการแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ตามความดี ตามความต้องการ ตามการกระทำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับ การรักษาสัญญากับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง ให้ความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคลของบุคลากร และมีความกล้าตัดสินใจเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปรดังนี้ 1)แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม 2)แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม 3)แสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความดี 4)แสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยยึดหลักความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความต้องการ 5)แสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามการกระทำ 6)สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร 7)สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการรักษาสัญญากับบุคลากร

8)สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง 9)มีความกล้าเผชิญกับปัญหาในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ หมายถึงการแสดงออกด้วยความตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม การกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสม ด้วยความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้งในการ ปฏิบัติงานเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม บริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ โดยประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร ดังนี้ 1)มีความสามารถเผชิญกับปัญหาใน การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ 2)มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ 3)แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน 4)ไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน 5)แสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ 6)ตั้งใจทำงาน และเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค 7)บริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม 8)สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา และ 9)ไม่ยอมให้การเมืองหรืออิทธิพลอื่นๆมีผลต่อการตัดสินใจของตน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน หมายถึง การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดพลัง การขับเคลื่อนให้ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรในหน่วยงาน ที่ทำให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ โดยประกอบด้วยตัวแปรรวม 4 ตัวแปร ดังนี้ 1)ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง 2)มีความสามารถในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 3)มีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ และ 4)ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการ องค์การบรรลุเป้าหมาย

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อสรุปที่ช่วยยืนยันกับผลจากการวิจัยเชิงปริมาณในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบว่ามีความสอดคล้องและควรเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นมุมมองของคุณลักษณะผู้บริหารที่แสดงออกตาม ค่านิยม ความเชื่อของตนที่มีความสำคัญของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วและเมื่อได้แสดงออกจะก่อให้เกิด เป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง สามารถใช้ได้จริงในการบริหารงาน จึงเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในผู้บริหารทุกระดับและมีความจำเป็น ที่ผู้บริหารโดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะในทางวิชาชีพควรมีและ แสดงออกอย่างมีจริยธรรม

2. การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นการยืนยันผลจากการวิจัยว่า ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงออกถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งสามารถสรุปได้ตาม องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับจำเป็นต้องมีไว้และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานประโยชน์ให้กับ ลูกน้องได้ในทุกเรื่องหรือเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีปัญหาต้องรีบแก้ไขจะทำให้ผลกระทบของ ปัญหานั้นไม่รุนแรงได้ โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย ดังนี้ 1)การมีสัมมาคารวะ เอื้ออาทร 2)การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นทั้งทางกาย วาจาและใจ 3)แสดงออกถึงความเมตตา 4)การเป็นแบบอย่างของการรักษาระเบียบวินัยของหน่วยงาน 5)การแสดงออกถึงการเสียสละทั้งทางกาย วาจา สติ ปัญญา กำลังทรัพย์และทางใจ 6)ความมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต่างให้ความสำคัญในการแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดการสร้างใจไว้น้อย เชื่อใจ ผูกพันนำไปสู่การให้ความไว้วางใจต่อกันและกัน จะส่งผลให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานทั้งในยามปกติและเมื่อองค์กรต้องการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารได้ โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อยดังนี้ 1)การแสดงออก เกี่ยวกับการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดี 2)แสดงออกถึงการสร้างศรัทธาในตนและวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและ เท่าเทียม โดยการยืนหยัดในความจริง ความถูกต้อง และความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น จะส่งผลให้เกิดการรักษาไว้ซึ่งสิ่งที่เป็นในการบริหารงานทุกระดับทั้งในยามปกติและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาที่สำคัญของหน่วยงาน องค์กรมีความคล่องตัว รวดเร็ว มีการเฝ้าระวังปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นและลดปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานได้ โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย ดังนี้ 1)การแสดงออกให้กระทำอย่างเปิดเผย 2)แสดงออกถึงการไม่สับปลั๊กกลับกลอก 3)การแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับความยุติธรรม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ การแสดงออกถึงการกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเรื่องง่ายจนไปถึงปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยความมีเหตุผล ความสามารถในการใช้ปัญญาในการคิด ไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ การรู้จักใช้ความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเอง กล้าเผชิญด้วยสติ ไม่ท้อถอย ละทิ้งต่อปัญหาที่เผชิญต่ออุปสรรคในการแก้ปัญหา โน้มน้าวบุคลากรให้เข้าใจ และมีส่วนร่วมทุกระดับในการร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกันและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ของปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อยดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความอดุสาหะ
- 3) สามารถเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจได้อย่างมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน โดยแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย รวมทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น ร่วมมือกันกระทำกิจการงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งในงานที่ปกติและซับซ้อนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย ดังนี้ 1) การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ 2) แสดงออกถึงความสามัคคี

3. ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล เป็นประเด็นความยากลำบากอันเกิดจากการแสดงออกถึงการกระทำโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งพบว่าความยากลำบากเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ความอึดอัด ลำบากใจในการบริหารงาน การอยู่ร่วมกัน ซึ่งไม่อาจหาข้อยุติได้ง่ายจากข้อมูลที่มีอยู่ ลักษณะของปัญหามีทั้งที่เป็นปัญหาโดดๆ และเป็นคู่ของประเด็นปัญหาจริยธรรมซึ่ง โดยมีสภาพของปัญหามาจากการขาดการสื่อสารความคิดเห็นต่างมุมมองกัน ขัดแย้งทั้งความคิดและผลประโยชน์ เช่น ผลการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ปรับสายงาน การแข่งขัน ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ ความประมาทหรือขาดความระมัดระวังอย่างเพียงพอ โดยที่ระดับของปัญหามีผลกระทบทั้งระดับตัวบุคคลและระดับองค์กร

ผลกระทบของปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นมีผลทั้งต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าในปัจจุบัน แต่ยังมีผลกระทบเชื่อมโยงต่อไปอนาคตด้วย เช่น อาจทำให้เบื่อหน่าย รำคาญใจ กังวลกับผลกระทบที่บางครั้งคาดเดาผลไม่ได้ อาจส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรืออาจทำให้เกิดการร้องเรียน การก่อตั้งกลุ่มคน พกพ้องได้ ความยากลำบากในการเผชิญกับปัญหาและแก้ปัญหาจริยธรรม จึงขึ้นอยู่กับสภาพ และระดับปัญหารวมถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละปัญหา ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องใช้ความระมัดระวังอย่างมาก

ในการเผชิญกับปัญหาจริยธรรมของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับน้ำหนักหรือความโน้มเอียงของปัญหา คุณลักษณะ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่มีลักษณะคล้ายๆกัน ผู้บริหารมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันไป ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมได้ดังต่อไปนี้

3.1 ความถูกต้องกับความถูกต้อง เป็นประเด็นที่ปัญหาที่พบได้บ่อยมากในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งลักษณะของปัญหาส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัญหาและอุปสรรคของงานที่มีทั้งยากและง่าย เช่น การสื่อสารข้อมูลที่ไม่ตรงกัน มีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ ซึ่งผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหามักจะเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายหรือตามความพอใจในเกณฑ์ที่ถูกตั้งขึ้นมา และเมื่อมีการประเมินผลงาน ประกอบกับคุณลักษณะของบุคคลในงาน ในสายงาน ไม่เป็นที่ถูกใจหรือไม่ตอบสนองการบริหารงานในเชิงนโยบาย ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จึงก่อให้เกิดปมของปัญหา

โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความถูกต้องมากกว่าจะไปในทางความถูกต้อง จะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล ทำให้เกิดความไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่ายได้ ถ้าปัญหานั้นเกิดขึ้นซ้ำและบ่อย ส่วนผลกระทบในระดับองค์กรทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดข้อร้องเรียนในหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคหนึ่งของปัญหา นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้ปัญหานั้นมีมากขึ้นหรือ ผู้บริหารเพิกเฉยต่อปัญหาหรือไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไปทั่วทั้งองค์กรได้

แนวทางการจัดการการแก้ปัญหาเรื่องความถูกต้องกับความถูกต้อง ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำในทุกระดับต้องมีความไวต่อปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหาและค้นหาสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริงหลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือต้องยึดหลักการยืนหยัดความถูกต้องตามกฎระเบียบงาน ความรับผิดชอบตามที่ปราศจากอคติ โดยนำมากำหนดเกณฑ์ต่างๆอย่างมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังต้องยึดหลักจริยธรรมพื้นฐาน ศีลธรรม หลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (caring) ศึกษาแนวทางที่มีคนใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและนำมาพิจารณาคุณผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการตัดสินใจเลือกวิธีนั้นได้ผลอย่างไร การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม แนวทางแก้ปัญหานั้นมีถูกหรือผิดหรืออาจจะเหมาะสมกับไม่เหมาะสม จึงควรใช้ข้อมูลที่มีช่วยในการตัดสินใจจากทุกฝ่าย รอบด้านนำมาประมวลจึงตัดสินใจเลือกทางแก้ไข อาจใช้รูปแบบคณะกรรมการ ประกาศทางเลือกที่ชัดเจน ถูกต้องตามกฎ ระเบียบเป็นระบบและติดตามผลการตัดสินใจ

3.2 ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ เป็นประเด็นที่พบว่าลักษณะของปัญหาส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในทรัพยากรหรือทรัพย์สินที่เป็นวัตถุของหน่วยงานและการบริหารจัดการเงิน โดยผู้ที่รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นนั้นมีการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ หรือด้วยความประมาท ขาดการใคร่ครวญ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความซื่อสัตย์มากกว่าจะไปทางความรับผิดชอบ

ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ ไม่สบายใจ ขาดความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำและบ่อยหรือไม่ได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างจริงจังและจริงจัง บางคนอาจปฏิเสธงาน ไม่ยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายที่เสี่ยงอีกต่อไป ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ การได้รับสนับสนุนงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรที่ตีต้อไปจากสถานการณ์ของปัญหาอาจเกิด ความขัดแย้ง ขอร้องเรียนทั้งในและนอกหน่วยงาน

แนวทางการแก้ปัญหา ผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหาจริยธรรมนี้ที่มีความเสี่ยงหรืออ่อนไหวในการบริหารงาน โดยต้องทำความเข้าใจกับปัญหาและค้นหาสาเหตุที่ก่อสัญญาณของปัญหาที่แท้จริง พยายามวิเคราะห์ให้ได้ว่าต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศในการตัดสินใจอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล การจัดสรรทรัพยากร การเงิน การคลังและพัสดุ ถ้าไม่มีการแก้ไขเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบผลกระทบที่เกิดกับใคร อย่างไร และ ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ต้องมีความรู้ที่รอบรู้ ประสบการณ์ในการบริหาร และทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดี ถ้าปัญหานั้นเกินขีดความสามารถหรือสมรรถนะต้องใช้ผู้รู้หรือผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านร่วมให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหาต้องปรึกษาผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญโดยเฉพาะเรื่องทั้งรายละเอียดและโดยทั่วไปเพราะประสบการณ์เฉพาะเรื่อง เฉพาะด้านหรือสาขา เรื่องการบริหารจัดการด้านการเงิน การจัดสรรทรัพยากรทั้งในหน่วยงานและระบบที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาระดับกระทรวงอย่างรวดเร็ว จริงจังและติดตามอย่างต่อเนื่อง จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้ถูกต้องและตรงจุดของปัญหาได้อย่างดีและทันต่อผลของความผิดตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่กำหนดไว้ หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือต้อง ยึดหลักกฎระเบียบทั้งที่เป็นกฎหมายและที่กำหนดขึ้นมา ยืนหยัดความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง ความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ ความดีงาม

3.3 ความเสียสละกับความรับผิดชอบ เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า ลักษณะปัญหาสามารถพบได้บ่อยกับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลได้ในทุกระดับและก็ยังพบได้ในระดับปฏิบัติการอีกด้วยโดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเสียสละมากกว่าจะไปทางความรับผิดชอบ

ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลอาจทำให้เกิดความซับซ้อนใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ได้ ถ้าผู้บริหารยึดเหตุผลของตนด้านเดียวว่าทุกคนต้องเสียสละ รับผิดชอบแต่ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อบุคคล เวลาและสถานการณ์ด้วย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เพิกเฉยต่อคำสั่งและการมอบหมายงาน เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานเกิดความล่าช้าและผลงานไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานมากขึ้น

แนวทางการแก้ปัญหา หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือ ต้องยึดหลัก ความถูกต้อง ความดี ความรับผิดชอบ กฎระเบียบ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความเอื้ออาทร ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ความยุติธรรม หลักจริยธรรมวิชาชีพ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความจริงใจไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้

3.4 ความเมตตากับความความรับผิดชอบ เป็นประเด็นปัญหานี้เป็นปมที่สร้างความทุกข์ใจให้กับผู้บริหารทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดความลำบากใจให้กับผู้บริหารมากมาย เช่นงานที่เป็นงานระดับใหญ่ในหน่วยงาน ลักษณะงานยาก สุ่มเสี่ยงมากแต่ต้องมอบหมายงานแล้วพบปัญหาในการปฏิบัติงานตามมามากมาย โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเมตตา มากกว่าจะไปในทางความรับผิดชอบ

ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล จนอาจทำให้เกิดความทุกข์ใจ ไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ ได้ถ้าปล่อยให้ปัญหานั้นเกิดซ้ำและบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เนื่องจากมีความแตกต่างกันในปริมาณงาน เกิดการก่อตั้งกลุ่มคนพวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดข้อร้องเรียนในหน่วยงาน ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เพิกเฉยต่อคำสั่งและการมอบหมายงานจากการเลือกปฏิบัติ เกิดความล่าช้าผลงาน ผลงานผิดพลาด ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวทางการแก้ปัญหา ต้องใช้ประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดีด้วยด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาและแก้ไขได้เร็วขึ้น องค์กรจะลดความเสี่ยงกับความเสียหายได้ หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือต้องยึดหลักกฎระเบียบ ยืนหยัดความเมตตา ความเอื้ออาทรและจัดสรรภาระงาน ทบทวนระบบของแต่ละงาน ให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดในงาน

3.5 ความเมตตากับความเสมอภาค และความยุติธรรมกับความเมตตาเป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต่างพบว่า เป็นปัญหาที่ราคาญใจแต่ต้องเผชิญตลอดทุกปี เช่น การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสรรบุคคลลงตามสายงาน การมาทำงานสาย การขาดงาน เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหามีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความเสมอภาคมากกว่าจะไปในทางความเมตตา

ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคลจนอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ หงุดหงิด เบื่อหน่ายได้ส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพรายบุคคล มีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำและบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคนพวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดความขัดแย้ง ขอร้องเรียนในหน่วยงาน

แนวทางการแก้ปัญหา นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดีด้วยด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือยึดหลักความถูกต้อง ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค พัททกษสทธิ เคารพความเป็นบุคคล เคารพในความแตกต่างของบุคคล ความเอื้ออาทร หลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักจริยธรรมวิชาชีพ

3.6 ความยุติธรรมกับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา เป็นประเด็นที่ปัญหาที่น่าขบคิดสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผล การเลื่อนระดับของบุคคล การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ คัดโทษของบุคคล เพราะเรื่องเหล่านี้ส่งผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานในชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของความยุติธรรมมากกว่าจะไปในทางความน่าเชื่อถือ ศรัทธา

ผลกระทบของปัญหาในระดับบุคคล จนอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ น้อยใจ หงุดหงิด เบื่อหน่ายได้ถ้าปัญหานั้นเกิดซ้ำและบ่อย ส่วนปัญหาในระดับองค์กรอาจทำให้เกิดการขาดความสามัคคี เกิดการก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องที่ไม่พอใจกับสถานการณ์ของปัญหา อาจเกิดความขัดแย้งขอร้องเรียนในหน่วยงาน

แนวทางการแก้ปัญหา อาจต้องแสดงให้เห็นด้วยว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นแบบเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานให้ทำลูกน้องได้เลียนแบบหรือทำตามแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานและทัศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดีด้วยด้วยเหตุผลที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยทำให้เข้าใจปัญหาได้เร็วขึ้น หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือ ต้องยึดหลักกฎระเบียบ กัลยาณมิตร ยืนหยัดความซื่อสัตย์ความถูกต้อง ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อความเสมอภาค พัททกษสทธิ เคารพความเป็นบุคคล เคารพความแตกต่าง หลักจริยธรรมวิชาชีพ สามารถเลือกใช้หรือบูรณาการไปด้วยกันขึ้นกับสภาพการณ์และบริบทของปัญหาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.7 การเป็นแบบอย่างที่ดีกับความเสียสละ เป็นประเด็นปัญหาที่ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาเฝ้าดูการทำงานของผู้บริหารในทุกระดับว่าสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ด้วยความคาดหวังว่าผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้ดูได้ด้วย ลักษณะของปัญหาที่มีลักษณะละเอียดอ่อนจึงจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการทำความเข้าใจ พิจารณาค้นหาสาเหตุอย่างระมัดระวัง ละเอียดย่อน ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการ แนวคิด วิธีการมาใช้ในการเผชิญกับประเด็น

ปัญหานั้นอย่างสุขุมและระมัดระวัง โดยส่วนใหญ่ของสภาพปัญหาที่มีความโน้มเอียงหรือน้ำหนักของปัญหาที่ผู้บริหารต่างต้องเผชิญนั้นจะมุ่งประเด็นมาที่เรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดีมากกว่าจะไป ในทางความเสียสละ ซึ่งจะนำไปสู่ความยากลำบากของปัญหานั้นคือผู้บริหารมีความรู้สึกอึดอัดใจ ลำบากใจมีความยุ่งยากใจในการเข้าไปจัดการกับปัญหา

หลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหาคือยึดหลักกฎระเบียบ ความเสียสละ ยืนหยัดความ ซื่อสัตย์ความถูกต้อง ความดี ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค พิทักษ์สิทธิ เคารพความเป็นบุคคล หลักจริยธรรมวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องเป็นใน ทิศทางเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และได้ค้นพบว่าในองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นมีรายละเอียดเกี่ยวกับ การแสดงออก พฤติกรรมของผู้นำ แนวทางการบริหารที่ ผู้บริหารในแต่ละระดับ แต่ละหน่วยงาน ซึ่งแต่ละวิทยาลัยฯตั้งอยู่ในภาคต่างๆของประเทศไทยไม่ได้ แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในแต่ละบริบท และด้วยเหตุ ความเป็น วิชาชีพพยาบาลมีลักษณะที่เฉพาะและมีเอกลักษณ์เป็นหนึ่งเดียว จึงทำให้ข้อค้นพบจึงไม่แตกต่างกัน ในรายละเอียดมากนักตามสถานที่ตั้งสถาบันการศึกษา ส่วนระดับของผู้บริหารในแต่ละระดับก็ต้อง แสดง บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเช่นเดียวกันทั้งสิ้น และยังค้นพบอีกว่าลักษณะของปัญหาที่มี ก็มีความคล้ายคลึงกัน แต่เมื่อใดที่ขนาดของปัญหา มีขนาดใหญ่และมีผลกระทบในระดับองค์กร มักจะต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในระดับสูงสุดของหน่วยงานจะต้องเข้ามารับผิดชอบต่อและเผชิญ ความยากลำบากในการเผชิญและการแก้ปัญหา ก็จะแตกต่างกันตามไปด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งพบประเด็นสำคัญสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข มีตัวแปร จำนวน 38 ตัวแปร อธิบายได้ว่าการประสานทั้งประโยชน์และความสุขให้กับองค์กรได้เป็นสุดยอดของผู้บริหารในยุค สมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้วยเหตุเพราะว่าการประสานประโยชน์ให้กับองค์กรเป็น หน้าที่ของผู้บริหารที่พึงกระทำต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ในความรับผิดชอบและมีความสอดคล้อง ว่าผู้บริหารได้ยึดทฤษฎีจริยศาสตร์ คือแนวคิดประโยชน์นิยมของ John Stuart Mill มาใช้ใน

การบริหารซึ่งเป็นการกระทำที่ทำให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์และความสุข (Northouse, 2003:302-303) นอกจากนั้นผู้บริหารควรต้องยึดหลักจริยธรรมพื้นฐานอีกมากมายเนื่องด้วยมีกิจกรรมในการบริหารงานมีรายละเอียดของการแสดงออกหลายอย่างมากมาย ทั้งหลายรูปแบบ หลากหลายกลวิธีจึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขหรือเกิดสุขขึ้นได้จริง จึงพบว่าจำนวนตัวแปรที่องค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบการประสานประโยชน์สุขมีมากที่สุด และที่สำคัญตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม อธิบายได้ว่า ความเคารพและให้เกียรติกับผู้อื่นและวิชาชีพเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทุกคน ทุกระดับและในทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลโดยเฉพาะผู้นำ ผู้บริหารได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย จะส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารและวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าเมื่อพิจารณาในรายชื่อนั้นยังพบว่าการมีความเกี่ยวข้องกับการให้ความเคารพ แสดงความคารวะที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคคลทุกระดับและการแสดงออกเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างมีความสุข

ผลจากการวิจัยพบว่ายังมีตัวแปรอื่นๆอีกหลายตัวที่ควรให้ความสำคัญคือการให้การให้ความเคารพในความแตกต่างของความเป็นส่วนตัว ความแตกต่าง การกระทำ ของบุคลากรและบุคคลอื่น การคิด การตัดสินใจของบุคคล ให้ความเคารพในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิมนุษยชนของบุคลากร สามารถแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับ สามารถปกป้องสิทธิพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในหน่วยงานและวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงออกทางจริยธรรมพื้นฐานของบุคคลและในวิชาชีพพยาบาลที่ควรมีในผู้บริหารด้วย จึงช่วยเน้นย้ำให้มีความชัดเจนว่าการแสดงออกของผู้บริหารในประเด็นดังกล่าวถ้าได้แสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการประสานประโยชน์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรทางการพยาบาลที่ต้องมีผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะและแสดงออกถึงพฤติกรรมเหล่านี้อย่างเด่นชัดซึ่งสอดคล้องกับที่ ฟารีดา อิบราฮิม (2541 : 264-265) ที่กล่าวว่าวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ทันสมัย จริงใจต่อวิชาชีพ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง กล้าคิด ช่วยบุกเบิกหนทางของวิชาชีพให้ก้าวหน้า เป็นที่ภาคภูมิใจของสมาชิกในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับ และยกย่องของวิชาชีพอื่น รวมถึงมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Nurses Associations : A.N.A.) ได้กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ คือพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่จำกัด ในเรื่อง สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจ หรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยพยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยโดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับและพยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครอง

แก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ถูกกระทำการที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นต้น

นอกจากนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตร สุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติ การให้ความเมตตา กรุณาเข้าใจความรู้สึก เอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานและรวมถึงเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความยืดหยุ่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมหลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและผลที่จะเกิดจากการบริหารงานจึงเป็นการแสดงออกที่มีความสำคัญและส่งผลให้เกิดการประสานประโยชน์สุขในองค์กรได้ สอดคล้องกับFreeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการพบว่า 2ใน10 ประการคือ สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์กร และ เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นๆ จึงอธิบายได้ว่าการทำความเข้าใจ เห็นใจ ทั้งในยามปกติและทุกข์ยาก หรือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา พฤติกรรมเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ควรฝังอยู่ในลักษณะนิสัยและจรรยาบรรณของผู้บริหารตลอดเวลา นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วยการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บ วิพากษ์ วิจาร์ณบุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสมสามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการประสานประโยชน์สุขในงานให้แก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน อย่างจริงใจ เต็มใจ ในการช่วยเหลือต่อบุคลากรในการเผชิญและแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุขทั้งองค์กร รวมถึงชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ทั้งประสานมือและประสานใจอย่างเหนียวแน่น จะส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้บุคลากรอยากทำงานและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่แบ่งแยกแบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจนและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบนี้เป็นสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากผลของการที่ผู้บริหารใช้การประสานประโยชน์สุขในการบริหารงานจะส่งผลต่อบุคคลจะเกิดความ สามัคคี ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ มีความรักไม่ขัดแย้ง และปรารถนาที่ดีให้กันในทุกๆระดับ ผลต่อองค์กรจะสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและดำเนินกิจการของงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสร้างศรัทธา มีตัวแปรจำนวน 17 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ อธิบายได้ว่าการสร้างศรัทธาในการบริหารงานนั้นเป็นสิ่งที่ตั้งม ควรมีทุกองค์กร ผู้ที่ต้องสร้างให้มีและเกิดขึ้นได้ต้องทำในทุกๆระดับ บุคคลจะสร้างศรัทธา ต้องปฏิบัติสิ่งที่ตั้งงานซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดความไว้วางใจ นำเชื่อถือ ศรัทธาได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารต้องเป็นตัวแบบ ต้นแบบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าผู้บริหารต้องยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งหมายถึงความถึงจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล(Professional code of Ethic) เพราะเป็นข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ว่า สิ่งใดควรหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติสำหรับวิชาชีพ จะรักษาและส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องยึดไว้เป็นหลักในการประกอบวิชาชีพ ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและวิชาชีพ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาล เป็นอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดศรัทธาและเชื่อถือได้ของผู้บริหารได้ ซึ่งผู้นำทางการศึกษาพยาบาล เช่นเดียวกันที่ต้องมีความรับผิดชอบที่สังคมคาดหวังและให้ความสนใจ คือ ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบโดยสมัครใจ เป็นระดับความรับผิดชอบที่มีความลึกซึ้ง ไม่มีข้อกำหนดชัดเจน ต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจถึงความเหมาะสมในการแสดงความรับผิดชอบต่อ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 79) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้อง รับผิดชอบต่อในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีพฤติกรรมจริยธรรม (Marquis และ Huston, 2000 : 493) โดยสอดคล้องกับที่สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของสมาคม พ.ศ. ฉบับปีพุทธศักราช 2546 ที่มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อประชาชน โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองในข้อที่1-3 ว่าพยาบาล รับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาล และบริการสุขภาพฯ ประกอบวิชาชีพด้วยความ เมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิตพยาบาล มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และ ประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิมนุษยชน ของบุคคล พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพ กับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั้งใน ความเป็นมนุษย์สิทธิในชีวิต และสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การพูด การแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ การตัดสินใจ ค่านิยมความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนา ตลอดจนสิทธิในความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา พยาบาลจึงต้องมียึดประกอบนี้เป็นสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอย่างต่อเนื่อง แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและสังคม ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อที่ ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและ พวกพ้อง ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม มีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและ ตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหาร สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ รวมถึงมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และวิชาชีพ มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง

อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควรแสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม มีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ สามารถเป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lewis (2005:223) กล่าวถึงกำหนดหลักในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในสหราชอาณาจักร จำนวน 1 ใน 7 ข้อ นั้นมีการระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องไม่เห็นแก่ตัว ไม่กระทำการเพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัวและพวก นอกจากนี้การแสดงออกที่น่าสนใจอื่นๆ อีก เช่น การมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคมมีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ มีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล แสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ และผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้องด้วย ผลลัพธ์ที่จะเกิดเมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับการสร้างศรัทธานี้จะส่งผลความน่าเชื่อถือกับตนเอง ได้รับการยอมรับไว้วางใจ อาจเกิดการเลียนแบบเนื่องจากเรียนรู้ว่าเกิดผลดี สอดคล้องกับที่ Counts (2001) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรมคือผู้นำที่น่าไว้วางใจซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้ สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรูเช่นผู้นำที่น่าไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กรและจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิกผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ทำอย่างที่พูด) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กรและผู้นำจะเป็นคนที่มีความสำคัญที่สุดผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจะจัดหาเข็มทิศทางจริยธรรมให้กับองค์กร จึงอาจดลใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมต่อด้วย องค์กรก็จะมีคนดีมากขึ้น เกิดความไว้วางใจในการทำงาน มีความเคารพต่อกัน ความขัดแย้ง ขุ่นข้องหมองใจการปัญหาในการทำงานอาจกลายเป็นเรื่องเล็กๆ ได้อีกด้วย

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม มีตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม อธิบายได้ว่าการยืนหยัดใน ความจริง ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่

พยาบาลทุกคนต้องมี และสอดคล้องกับBrown และ Trevino (2006) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีคุณสมบัติ ด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงออกพฤติกรรมอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความต้องการตามความดี ตามการกระทำ และตามความพยายาม ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคล คงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง คงไว้ซึ่งการรักษาสัญญาต่อบุคลากรและคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากรโดยมีความกล้าตัดสินใจเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ แนวคิดของ Feldheim and Wang (2004 : 63-75) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของพยาบาลที่มีภาวะผู้นำต้องมีลักษณะ 5 ประการนี้ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึง ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถ (Competence) และ ความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการบริหาร ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกต้อง อาจหมายถึงความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness) และคุณลักษณะที่ปรากฏให้เห็นจะเป็นไปตามทฤษฎีคุณงามความดีเป็นหลัก ซึ่งได้แก่ การแสดงความกล้าหาญ การควบคุมตนเอง การซื่อสัตย์ ความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นต้น (Northouse. 2003 : 306) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงออกอย่างเปิดเผย ยืนหยัดในความดีงาม ความถูกต้องในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม ตามความดี ตามความต้องการ ตามการกระทำที่เขามี อีกทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร คงไว้ซึ่งการรักษาสัญญากับบุคลากร คงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคล และผู้บริหารต้องมีความกล้าตัดสินใจเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับ Gross และ Shapiro (2002) ที่ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันว่าผู้นำจะต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) กับความรับผิดชอบต่อผู้นำมีต่อผู้อื่น (Concern for people) หรือการมุ่งความสัมพันธ์ที่ดีด้วย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมีอาชีพ จำนวน 9 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ อธิบายได้ว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีในกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความเป็นมืออาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Brown และคณะ (2005) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามให้เหมาะสม โดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น และส่งเสริมความประพฤติของผู้ตาม ผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ และ Brown และ Trevino (2006) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมี คุณสมบัติ ด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อยๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านพฤติกรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นและเข้มแข็งที่จะสู้งานบุกฝ่าไปข้างหน้าไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค สามารถเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ ด้วยแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ไม่ยอมให้มีการเมือง หรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน ไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน บริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง

ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ แสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน สอดคล้องกับ Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการพบว่า 1 ใน 10 ประการคือ การกล้าตัดสินใจในเรื่องยากๆอย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนั้นยังต้องแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค มีความกล้าเผชิญกับปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ บริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์

ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน จำนวน 4 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้องอธิบายได้ว่าองค์ประกอบที่ 5 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร การศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง การมองเป้าหมายของการทำงานที่สูงขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนและองค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผาสุก เอาชนะการแข่งขันในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจและเชื่อในความสามารถของผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยปัญญา เกิดความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถคล้อยให้เกิดความภักดี และแนวคิดของ Burns(1978) ที่กล่าวว่าผู้นำจะหาวิธี การยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่ อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดึงดูดผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงาม” และ Bass และ Avolio (1990: 13-20) ได้กล่าวไว้ว่า การคล้อยใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร โดยจุดประกายความคิด สรรสร้างให้เกิดพลังของทีม ที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้ความพยายามมากขึ้น การคล้อยใจผู้ตามนั้นผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การคล้อยใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจ ผู้ตามอาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้นทำไปเพื่ออะไรทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมาย โดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำ ได้สำเร็จเพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็就会有ความพยายามในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Brown และ คณะ (2005) กล่าวไว้ว่าผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนและการตัดสินใจ กล่าวโดยสรุปคือผู้นำ จะคล้อยใจผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย แสดงออกซึ่งความเชื่อถือว่ามั่นใจได้ใน

การปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับ ภายใต้มีความรู้และความสามารถในการตอบหรือชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่ามีความสอดคล้องกันกับการวิจัยในเชิงปริมาณสามารถยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้อย่างชัดเจน โดยมีประเด็นที่เชื่อมโยง ทั้งในรายละเอียดหลักๆขององค์ประกอบ และรายละเอียดในการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้บริหาร นำไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องด้วยผลการวิจัยที่พบว่า ภาพรวมมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารนั้นแสดงออกตามค่านิยมของตน ความเชื่อของตนและกล้าที่จะยึดหลักค่านิยมที่สำคัญและสะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพอีกรูปแบบหนึ่ง จึงสามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะและพฤติกรรมการแสดงออกมากมายโดยใช้กลวิธีหลากหลาย ด้วยความพยายามที่จะยกระดับของผู้ตามให้สูงขึ้นสอดคล้องกับที่ Burns (1978) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct) และการตั้งใจทางจริยธรรม (Ethical aspiration) ของผู้นำนอกจากนี้พลวัต (Dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่นชมและพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันอีกด้วย ซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรมมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารโดยเฉพาะในยุคสมัยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วทั้งในวิธีการปฏิบัติงานและข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ที่มีลักษณะเฉพาะในทางวิชาชีพลักษณะที่หลากหลายนี้ จึงควรมีและแสดงออกในผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ทุกระดับได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยมุมมองของวิชาชีพพยาบาลซึ่งมีความต้องการบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพปฏิบัติสิ่งที่ดีงามและถูกต้องเพื่อช่วยพัฒนาได้ทั้งตนเอง หน่วยงานและวิชาชีพ ซึ่งตรงกับทัศนะมุมมองของ Smyth (1994 อ้างถึงใน กนกอร สมปราษฎ์, 2546) ได้สรุปมุมมองต่างๆของความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ว่าจริยธรรมในการเป็นผู้นำได้แก่ การวิเคราะห์วิจารณ์ การปฏิบัติการเป็นผู้นำต้องเสริมพลังอำนาจให้แก่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมมีการสะท้อนคิด นอกจากนี้ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนตนและต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์การและสังคมด้วย ประกอบกับเอกลักษณ์ของวิชาชีพ คือ ความมีจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งผู้ประกอบวิชาชีพ ที่ต้องเรียนรู้ ยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดกันมาอย่างจริงจังและเข้มข้น พยาบาลทุกคนจะถูกสอนให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง เสียสละ ซื่อสัตย์ ยึดถือความถูกต้องและยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหาร

ทางศึกษาพยาบาลจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยการแสดงออกภาวะผู้นำที่ดีมีคุณภาพที่สอดคล้องกับPinnellและ Eagan (1995) กล่าวถึง การบูรณาการสามสิ่งเพื่อการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างมีคุณภาพซึ่งได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) การกระทำ (Action) และ 3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Character)

การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในแต่ละองค์ประกอบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่1 ด้านการประสานประโยชน์สุข เป็นองค์ประกอบลำดับต้นที่สำคัญของการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารเช่นเดียวกัน เมื่อนำองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้มาศึกษาเชิงลึก อธิบายได้ว่ามีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีความครอบคลุมประเด็นการแสดงออกย่อย 6 ประเด็นคือ 1)การมีสัมมาคารวะ เอื้ออาทร 2)การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นทั้งทางกาย วาจา และใจ 3)แสดงออกถึงความเมตตา 4)การเป็นแบบอย่างของการรักษาระเบียบวินัยของหน่วยงาน 5)การแสดงออกถึงการเสียสละทั้งทางกาย วาจา สติ ปัญญา กำลังทรัพย์และทางใจ 6)ความมีเหตุผล จึงช่วยสนับสนุนได้ว่าเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมที่ผู้บริหารในแต่ละระดับจำเป็นต้องมีไว้ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการประสานประโยชน์ให้กับลูกน้องได้ในทุกเรื่องหรือเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่มีปัญหาต้องรีบแก้ไขจะทำให้ผลกระทบของปัญหานั้นไม่รุนแรงได้ แต่ในความเป็นจริงอาจมีเหตุการณ์ สถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถแสดงออกได้ครอบคลุม จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบนี้ถ้าผู้บริหารยังไม่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ครอบคลุมจะส่งผลให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงประสิทธิผลทางบริหารได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงรายละเอียดย่อย หรือนำมากำหนดเป็นแนวในการปฏิบัติงานให้มีความครอบคลุมในประเด็นย่อยและครอบคลุมในรายละเอียด เนื่องด้วยผู้ใต้บังคับบัญชาต่างมุ่งหวังว่าผู้บริหารในทุกระดับจะได้แสดงออกถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมนี้ให้ได้มากที่สุด จึงจะส่งผลและเอื้อต่อแนวทางการบริหารให้บรรลุถึงการประสานประโยชน์สุขได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงอาจต้องเลือกการแสดงออกตามบทบาท บริบทและเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ตนเผชิญอยู่ ดังเช่นการศึกษาของ Taylor (2002) กล่าวถึงความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ในแง่ของคุณลักษณะที่นักการศึกษา เชื่อว่ามีความสำคัญต่อตัวเองและต่อผู้นำคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญคืออะไรในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกจากบัญชีทั้ง 15 คุณลักษณะมา 5 ลักษณะที่สำคัญที่สุดที่พวกเขามีหรือพึงมีตัวเลือกได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความเอาใจใส่ 3) ความมีศีลธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเปิดเผย 6) ความไวเนื้อเชื่อใจ 7) ความคู่ควรแก่การไว้วางใจ 8)การเห็นอกเห็นใจคนอื่น 9) ความเคารพ 10) การมีศักยภาพ 11) ความเฉียบแหลม 12) ความแน่นอน 13) ความคิดสร้างสรรค์ 14) การยึดถือหลักคุณธรรม 15) ความมีมนุษยธรรม

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา มีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต่างให้ความสำคัญเป็นสิ่งที่ควรแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่จะก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจ เชื่อใจ ผูกพันนำไปสู่การให้ความไว้วางใจต่อกันและกัน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานทั้งในยามปกติและเมื่อองค์กรต้องการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย 2 ประเด็นดังนี้ 1)การแสดงออกเกี่ยวกับการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดี 2)แสดงออกถึงการสร้างศรัทธาในตนและวิชาชีพ นั้นหมายถึงเมื่อผู้บริหารแสดงออกซึ่งความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และถ้าบุคคลศรัทธาต่อผู้ประกอบการ วิชาชีพย่อมเกิดบริการที่มีคุณภาพและพึงพอใจได้ทั้งสองฝ่าย ซึ่งอภิปรายได้ว่ารายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออกที่น่าสนใจคือความเป็นผู้มี ความกตัญญูกตเวทีต่อบุคคลและวิชาชีพ ได้แก่ แสดงความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชูสถาบันวิชาชีพ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่น ชักนำคนอื่นให้นิยมหรือยินดีในการทำความดี ตอบแทนผู้มีพระคุณ ปฏิบัติต่อผู้มีพระคุณด้วยความซื่อตรงไม่มีลัษมคมในหรือมีสิ่งใดแอบแฝงอยู่เบื้องหลัง ไม่ละทิ้งผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อน ลำบาก เคารพรักใคร่ไว้ใจและเชื่อถือในผู้มีพระคุณที่ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ทำตนเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูลและผู้มีพระคุณ ไม่คิดร้ายต่อผู้มีพระคุณ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเกียรติยศและนำชื่อเสียงมาสู่สถาบันการศึกษาวิชาชีพ หมั่นประกอบกิจอันเป็นหน้าที่ของตนเพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งตนและวิชาชีพได้มีสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Northouse (2003 : 310 -316) ทั้ง 5ลักษณะนั้น คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม การยืนหยัดความซื่อสัตย์ และการสรรสร้างความเป็นทีมงาน โดยที่การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) เป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะการยอมรับนับถือจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉกเช่นตัวเราเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของ George (2003) กล่าวถึงผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือมีความซื่อสัตย์สูง สร้างความไว้วางใจแก่องค์กรอย่างยาวนาน เป็นผู้นำที่มีความตระหนกอย่างมากต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กรมีความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดและเข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคมจะทำให้บุคคลนั้นได้รับการยอมรับและยกย่อง ไว้วางใจ จนเกิดเป็นศรัทธาได้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม มีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องกันไปในทุกทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ อธิบายได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต่างให้ความสำคัญเป็นสิ่งที่ดีและมีความจำเป็นในยุคการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารที่ต้องรวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส โดยแสดงออกซึ่งการยืนหยัดในความจริง ความถูกต้อง และความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง จะส่งผลให้เกิดการรักษาไว้ซึ่งสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานทุกระดับทั้งในยามปกติและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาที่สำคัญของหน่วยงาน องค์กรมีความคล่องตัว รวดเร็ว มีการเฝ้าระวังปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและลดปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานได้ โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย คือ

- 1) การแสดงออกให้กระทำอย่างเปิดเผย
- 2) แสดงออกถึงการไม่สับปลั๊กกลับกลอก
- 3) การแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิรุณ ตั้งเจริญ (2547) ได้สะท้อนในบทความเรื่อง “ภาวะผู้นำในสถานศึกษา” ได้กล่าวถึงประสบการณ์ของตนโดยมีความเชื่อว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารควรจะต้องประกอบด้วยจิตสำนึกจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเปิดเผยโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรมกล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงามความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคลบริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม และสอดคล้องกับ Lewis (1991) กล่าวไว้ว่าความมีศักดิ์ศรี (Integrity) เป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและความเชื่อที่ถูกควรในที่นี้ความมีศักดิ์ศรีหมายถึงความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness) และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ กุสุมาวลี และคณะ (2552 : 2-8) ทำการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต : คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า คุณลักษณะสำคัญที่สำคัญประการหนึ่งคือคุณลักษณะของข้าราชการในเชิงจริยธรรม (Ethic) โดยคุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ 1) มีจริยธรรม คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 2) มีความโปร่งใส เปิดเผยมตรวจสอบได้ 3) มี Integrity ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 4) ยึดหลักความถูกต้อง 5) ยึดมั่นในหลักคุณธรรม 6) มีความเพียรและความอดทน แต่ในบางสถานการณ์ที่ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถแสดงออกได้ครอบคลุม จะส่งผลให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงประสิทธิผลทางบริหารได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบนี้ถ้าและคำนึงถึงรายละเอียดย่อย อาจนำมากำหนดเป็นแนวในการปฏิบัติงานให้มีความครอบคลุมในประเด็นย่อยและครอบคลุมในรายละเอียด จึงส่งผลให้การบริหารมีความรวดเร็วและคล่องตัวได้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ มีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ อธิบายได้ว่าการแสดงออกถึงการกล้าเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเรื่องง่ายจนไปถึงปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยความมีเหตุผล ความสามารถโดยการใช้ปัญญาในการคิด ไตร่ตรอง การรู้จักใช้ความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเอง กล้าเผชิญด้วยสติ ไม่ท้อถอย ละทิ้งต่อปัญหาที่เผชิญต่ออุปสรรคในการแก้ปัญหา โน้มน้าวบุคลากรให้เข้าใจและมีส่วนร่วมทุกระดับในการร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกันและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ของปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกระดับควรได้แสดงออกโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะแสดงออกได้ชัดเจนขึ้นเมื่อยามที่เกิดปัญหาในองค์กร ซึ่งมีประเด็นการแสดงออกย่อยคือ

1) ความรับผิดชอบ 2) ความอดสาหะ 3) สามารถเผชิญกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจได้อย่างมืออาชีพ โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ กุสุมาลี และคณะ (2552 : 2-8) ทำการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต : คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ ซึ่ง 1 ใน 3 ของคุณลักษณะที่สำคัญคือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าเน้นเรื่องอัตราส่วนตน 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นร่ำสอนเรื่องจริยธรรม ค่านิยมและสร้างนิยมในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์กร 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยากๆอย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของภาวะผู้นำจริยธรรมในองค์ประกอบนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำของหน่วยงานและองค์กรได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรสร้างพลังให้ทีมงาน มีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ กล่าวคือการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย รวมทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น ร่วมมือกันกระทำกิจการงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งในงานที่ปกติและซับซ้อนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว โดยมีประเด็นการแสดงออกย่อยคือ 1) การแสดงออกด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ 2) แสดงออกถึงความสามัคคี

อภิปรายได้ตั้งนี้มีการแสดงออกในการสรรสร้างทีมงานมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงาน เพราะการทำงานทุก ภารกิจ กิจกรรมของการบริหารสถานศึกษาพยาบาลนั้นต้องใช้การทำงาน เป็นทีมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารได้แสดงศักยภาพนี้ให้เด่นชัด จะทำให้สามารถบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุดดังนี้ 1) จริยธรรมพื้นฐานได้แก่ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานความมีวินัยและความอดทน 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบันได้แก่ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียรความประหยัดและความซื่อสัตย์ 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้าได้แก่ ความรับผิดชอบความยุติธรรมความสามัคคีความเป็นกัลยาณมิตรและความกตัญญู และสอดคล้อง กับการศึกษาของ Northouse (2003 : 310-316) จึงได้ศึกษา คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็น พบว่าผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลังใน การผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีหลักการหรือคุณลักษณะ 5 โดยที่มีลักษณะหนึ่งที่มี ความสำคัญคือ สรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) โดยผู้นำจะต้องพยายาม หาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีการตกลงกัน หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่พยายามผลักดัน หรือกดดันที่มุ่งงานจนเกินไปหรือไม่ใส่ใจงาน ปล่อยางงาน หากมอบหมายงาน ไป ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบนี้

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จภายใต้การบริหารที่มี การแสดงออกของผู้นำที่มีถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552 : 2-3) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐมี 2 ประการ คือ การมี คุณธรรมและจริยธรรม และทักษะด้านการบริหารจัดการ พัฒนานักบริหารระดับสูงของส่วนราชการ มุ่งเตรียมข้าราชการที่มีศักยภาพ ให้เป็นนักบริหารมืออาชีพ ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม และมี ชีวิตที่สมดุลได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าจะส่งผลให้มีแสดงออกถึงภาวะผู้นำได้ดีในทุกระดับ รวมถึง ผลสำเร็จของการบริหารหน่วยงานจากหน่วยงานเล็กๆไปสู่หน่วยงานใหญ่ๆในองค์กร สังคม วิชาชีพ และประเทศชาติได้เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมใน การบริหารสถานศึกษาพยาบาล โดยพบว่ามี ความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับผลของการแสดงออก

ตามองค์ประกอบของภาวผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งในผลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ อธิบายได้ว่า ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล เป็นประเด็นปัญหาทางจริยธรรม ลักษณะปัญหา เป็นปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ยุ่งยากใจในการบริหารงาน การอยู่ร่วมกัน โดยการแก้ปัญหาไม่อาจหาข้อยุติได้ง่ายจากข้อมูลที่มีอยู่ ต้องใช้เวลาบางครั้งทำให้เสียเวลาในการบริหารงาน ซึ่งเป็น ความยากลำบากในการเผชิญกับปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาซึ่งเกิดกับผู้บริหารทุกระดับ จึงส่งผลให้เกิดความอึดอัดใจ ลำบากใจ ไม่สบายใจ กับสถานการณ์ดังกล่าวได้ แต่อย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่คุณบริหารควรให้ความใส่ใจ ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจ ต้องรอบคอบ มองให้รอบด้าน ค้นหาข้อมูลให้เพียงพอที่จะกำหนดได้แน่ชัดว่าจะใช้ข้อเท็จจริงและข้อมูลอย่างไร มากน้อยแค่ไหนในการตัดสินใจซึ่งไม่มีหน่วยงานใดอยากให้เกิดขึ้น นี้เกิดขึ้น เนื่องด้วยองค์กร หน่วยงานมีความเป็นพลวัตร มีการเคลื่อนไหวตลอด และมีการพบปะทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีทักษะในการเฝ้าสังเกตสัญญาณที่จะชี้บอกเหตุหรือปมเหตุของปัญหาให้ไว รวมถึงบรรยากาศ วัฒนธรรมต่างๆในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่ต้องให้ความสนใจไว้ในเบื้องต้นหรือให้ความคำนึงถึงเมื่อต้องพบกับปัญหานั้น

เหตุที่ผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาเช่นนี้ อธิบายได้ว่าที่ผู้บริหารได้พยายามแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในบางโอกาส บางสถานการณ์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถแสดงออกซึ่งภาวะนี้ได้ ด้วยข้อจำกัดของ เวลา บุคคล บรรยากาศ บริบทของสภาพการณ์ขององค์กรนั้น หรือหมายความรวมถึงการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรมแล้วแต่ยังไม่ครอบคลุมในรายละเอียดของพฤติกรรมย่อย อาจมีสาเหตุอีกหลายประการทั้งจากตัวปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารเอง ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเผชิญและแก้ปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Coulter (2002) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวคิดจริยธรรมของผู้บริหารไว้ 4 ด้านคือ 1) คุณลักษณะ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การและ 4) ความเข้มข้นของประเด็นจริยธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของCohen (1998) เช่นเดียวกันที่แสดงความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างแน่นอมนไม่เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกเท่านั้น โดยที่ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกี่ยวกับ ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความยุติธรรม การสื่อสารไม่ตรงกัน ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค โดยมีสภาพของปัญหาจากการขาดการสื่อสาร ความคิดเห็นต่างมุมมองกัน ขัดแย้งทั้งความคิดและผลประโยชน์ เช่นผลการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ปรับสายงาน การแข่งขัน ประกอบกับสาเหตุส่วนใหญ่มาจากลักษณะนิสัยของตัวผู้บริหารอาจมาจากการยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ความประมาทหรือขาดความระมัดระวังอย่างเพียงพอในการบริหารงาน ขาดการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของCampbell and Bond (1982 อ้างถึงใน Huitt, 2002) กล่าวว่าปัจจัย

ที่ทำให้เกิดพัฒนาการด้านจริยธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่ผสมผสานกัน ได้แก่ 1) พันธุกรรม 2) ประสบการณ์
ในวัยเด็ก 3) การแสดงออกของผู้ใหญ่ 4) อิทธิพลเพื่อน 5) กายภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
6) สื่อสารมวลชน 7) สิ่งที่ถูกอบรมสั่งสอนและ 8) สถานการณ์เฉพาะและบทบาทที่ต้องแสดงออก
สืบเนื่องซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้มาจากองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็น
พันธุกรรมสิ่งแวดล้อมภาวะและการเรียนรู้ความผสมผสานกันขององค์ประกอบต่างๆเหล่านี้จะ
หล่อหลอมให้บุคคลพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมได้ตามศักยภาพ

จึงส่งผลกระทบต่อทั้ง ในระดับตัวบุคคล และเป็นปัญหาในระดับองค์กร ซึ่งส่งผล
กระทบกับคนทั้งองค์กรได้ทั้งวงแคบและกว้าง ความรุนแรงของผลกระทบก็อาจแตกต่างกันไปตาม
ลักษณะของปัญหาด้วย เนื่องด้วยผลของปัญหาจริยธรรมที่เกิดมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงาน
กระทบต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าในปัจจุบัน แต่ยังมีผลกระทบเชื่อมโยงต่อไปอนาคตด้วย นั่นหมายถึง
การเมื่อผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาแบบนี้อีก เช่น อาจทำให้เบื่อหน่าย รำคาญใจ กังวลกับกับ
ผลกระทบที่บางครั้งคาดเดาผลไม่ได้ อาจส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงาน ขาดความสามัคคี
ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หลีกเลียงงาน ถึงขั้นปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจทำให้เกิด
การก่อตั้งกลุ่มคน พวกพ้องในอนาคตได้ เกิดการร้องเรียนในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน ยิ่งส่งผล
ต่อความยากลำบากในการเผชิญและแก้ปัญหาประเด็นปัญหาทางจริยธรรม

ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับกรณีที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมา เป็นคู่ จะต้องพิจารณา วิเคราะห์ว่ามี
น้ำหนัก ความโน้มเอียงของสภาพปัญหาไปทางใด และระดับปัญหา รวมถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละ
ปัญหาด้วย ในการเผชิญผู้บริหารต้องมีความอดทน อดกลั้น ร่วมแรงร่วมใจและต้องพยายามค้นหา
แนวทางแก้ปัญหา เมื่อผู้บริหารรู้ว่ามีน้ำหนักของปัญหานั้นมาทางใดมากกว่าจะทำให้รู้ว่าผู้บริหารจะ
เกิดความยากลำบากในการเผชิญปัญหาจริยธรรมนั้นต่อไปอย่างไร นอกจากนั้นความยากลำบากยัง
ขึ้นกับลักษณะปัญหาและผลกระทบของปัญหาอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจกับ
ประเด็นปัญหาอย่างลึกซึ้ง โดยวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง การค้นหาทางเลือกและแนวทางแก้ไข
ปัญหา การตัดสินใจเลือกทางเลือก ปฏิบัติตามทางเลือก และการประเมินผลทางเลือกระยะสั้นและ
ยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวทางการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ของSavage (2000) ได้กล่าวว่าการ
การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่มีส่วน ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งแวดล้อมและผู้ตัดสินใจ
ซึ่งผู้ตัดสินใจต้องใช้กระบวนการในการ ตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้
เกี่ยวข้องและปัญหาจริยธรรมที่ ซับซ้อน ปัญหาของการตัดสินใจเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตัดสินใจ
เกิดความไม่แน่ใจว่าจะ ตัดสินใจอย่างไร เนื่องจากไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกได้
และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (1994) ได้กล่าวถึงว่าควรนำทฤษฎีจริยศาสตร์และหลักการทาง
จริยศาสตร์ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแก้ปัญหาจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้เป็นมาตรการที่จะ
บอกแก่ผู้ทำการตัดสินใจว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด นอกจากสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Fry และ Johnstone (2008 : 59-60) ได้เสนอรูปแบบการวิเคราะห์ทางจริยธรรมและการตัดสินใจนั้น จะขึ้นกับปัจจัย 4 ประการ คือ ค่านิยมความเชื่อของบุคคล แนวคิดจริยธรรมทางการพยาบาล การมีจริยธรรมของบุคคล และมาตรฐานการปฏิบัติทางจริยธรรม ส่งผลให้การตัดสินใจเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมได้ อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต่างกันโดยเพศ ประสบการณ์การบริหารการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความลุ่มลึกในการมอง ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ทศนคติต่อปัญหาและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาในแง่มุมต่างๆจะช่วยให้เกิดความยากง่ายในการแก้ปัญหาได้แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ Fraedrich และ Fernell, (2000) กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การรับรู้ในคุณค่าในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มี ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

สำหรับการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา การเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน การเผชิญปัญหา ความไวทางจริยธรรม ความกล้าหาญทางจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ข้อตกลงทางจริยธรรม และการแสดงออกทางจริยธรรมของผู้บริหารแต่ละระดับในหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ในการทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงซึ่งต้องใช้เวลาและข้อมูลเพียงพอจึงจะสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์แต่บางครั้งอาจมีผู้หลีกเลี่ยงไม่เผชิญ มองว่าไม่ใช่ปัญหาเป็นเพียงความขัดแย้งเล็กๆและปล่อยให้ปัญหาก่อตัวมากขึ้นจนเกิดเป็นความขัดแย้งในองค์กรในมุมกว้าง จำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมพื้นฐานและหลักจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพนำมาร่วมใช้พิจารณาในการค้นหาทางเลือกและแนวทางแก้ไขปัญหา

วิธีการหรือรูปแบบในการแก้ปัญหาประเด็นปัญหาทางจริยธรรม มีดังนี้พบว่า

1) ควรเริ่มต้นจากผู้บริหารหรือตัวผู้นำต้องมีความไวต่อปัญหาและเหตุก่อดีของปัญหา และมี ประสบการณ์ ทศนคติต่อการแก้ปัญหาที่ดี ต้องตอบคำถามตัวเองให้ได้ว่ารู้สึกกับปัญหานั้นอย่างไร มีผลกระทบกับใครบ้างถ้าไม่แก้ไข 2) เมื่อจำเป็นต้องหาทางออกต่อปัญหาเชิงจริยธรรม มีหลักที่ควรนำมาพิจารณา 2) ผลที่เกิดขึ้นตามมาถ้าตัดสินใจเลือกวิธีนั้น และให้พยายามวิเคราะห์ว่า ใครบ้างที่จะถูกผลกระทบและผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นอย่างไร ตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม ศีลธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (caring) เอาใจเขามาใส่ใจต่อกันโดยคิดว่า ถ้าคนที่อยู่ในเหตุการณ์นั้นเป็นตัวเรา เราอยากให้คนอื่นปฏิบัติกับเราอย่างไร การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหานั้นมีถูกหรือผิด หรืออาจจะเป็นเหมาะสมกับไม่เหมาะสม ทั้งนี้ต้องไม่รีบด่วนสรุปเองง่าย อาจเรียนรู้จากผู้ที่เคยใช้วิธีแก้ไขปัญหาหรือสังเกต ศึกษาจากตัวอย่าง ต้นแบบที่ทำสำเร็จแล้วได้ 3) ใช้ข้อมูลช่วยในการตัดสินใจให้ทุกฝ่ายรอบด้านนำมาประมวลจึงตัดสินใจเลือกทางแก้ไข อาจใช้รูปแบบคณะกรรมการ ประกาศทางเลือกที่

ชัดเจนเป็นระบบและติดตามผลการตัดสินใจนั้นๆ 4) แนวคิดและทางเลือกในการแก้ปัญหาประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม ควรด้วยการยึดหลักจริยธรรมพื้นฐาน จรรยาบรรณ หลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หรือศึกษาแนวทางที่มีคนใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามในการแก้ปัญหาให้ใช้แนวคิด หลักการ หลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง ควรใช้ในมุมมองหลากหลายมิติเพราะในหนึ่งปัญหามีหลากหลายทางแก้ และในหลากหลายทางแก้ก็อาจต้องเลือกใช้วิธีการที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในช่วงเวลาแตกต่างกันไปนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสำคัญและนำมาเป็นกรอบรอบในการกำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ เป้าหมายและกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง เช่น จัดตั้งวิทยาลัยคุณธรรม

2. ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสนใจคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และพัฒนาผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบจึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าถึงแม้ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลพยายามแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ครอบคลุมตามประเด็นแต่ละองค์ประกอบแต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความยากลำบากทางจริยธรรมได้ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องหรือผู้กำหนดนโยบายระดับสูงควรสร้างความตระหนักโดยจัดให้มีการอบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือจัดการกับความยากลำบากเหล่านั้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือระหว่างดำรงตำแหน่งทางการบริหาร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของวิทยาลัยและเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการกับความยากลำบากทางจริยธรรมของผู้บริหารเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆทางการบริหาร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการกับความยากลำบากทางจริยธรรมของผู้บริหารต่อไป

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุด. (2535). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2550). *มาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข*.
นนทบุรี: ชมรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมวิชาการ. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
กับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาล
ชุมชนเขตภาคใต้*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา, สงขลา.
- กীরติ รุ่งแจ้ง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาเอกการบริบาลสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์ตัวสถิติขั้นสูงด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสารจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *ชุดฝึกอบรมทางไกลบุคลากรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเส้นทางปฏิรูปการเรียนรู้ “ครูปฏิรูป”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*.
กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการพิจารณาการขอรับรองสถาบันการศึกษาและการให้ความเห็นชอบหลักสูตรระดับพื้นฐาน
สภาการพยาบาล. (2552). *คู่มือการขอรับรองสถาบันการศึกษากายภาพและการผดุงครรภ์
สำหรับสถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต*. นนทบุรี:
ศิริยอดการพิมพ์.
- จำนงค์ อังคณาวิศัลย์. (2540). *ปัจจัยพื้นฐานเชิงจริยธรรมในงานบริการสาธารณสุข*.
(แนวทางพัฒนาจิต เล่ม 1). กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2549). *จริยธรรมกับการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจ
อินเตอร์เนชั่นแนล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- จิระประภา อัครบวร และคณะ. (2551). *รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2552). *รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑารัตน์ จุลรอด. (2540). *รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ป่วยในโรงพยาบาลประสาทสงขลา ต่อพฤติกรรมของพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ*. สงขลา: โรงพยาบาลประสาทสงขลา.
- จันทร์เพ็ญ จันทร์แก้วแร่. *ชีวประวัติและการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการศึกษาพยาบาลของรองศาสตราจารย์ ละออ หุตางกูร วิทยานิพนธ์ (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต)*. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ชูป กาญจนประกร. (2509). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, ฉบับพิเศษ 2507, 74-77.
- ดุจเดือน พันธุนาวิน. (2549). *หลักและวิธีประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์: ตำราขั้นสูงทางระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เอ.ที.พรีนติ้ง.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย*. [ม.ม.ท.: ม.ป.พ.].
- ทิศนา ขัมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพรส ชิสเท็ม.
- เทวินทร์ เทวินโท. (2550). *จริยธรรมศาสตร์: จริยธรรมและคุณธรรม*. ม.ป.ท.
- ธนวัต พงศ์สุพัฒน์. (2540 สิงหาคม). “ผู้นำในโลกทรยศใหม่”. *วารสารนาวิกศาสตร์*, 80(8), 1-6.
- ธนัญชัย นาคะสุวรรณ. (2543). *จริยธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิซีเมนต์ไทย.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2547). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ: ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2551). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย.และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2551). การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดิน เชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- นิคม นาคอ้าย. (2550 , มิถุนายน-กันยายน). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 5(5), 62-69.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- นียดา ศรีทานาม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี: เอกชนแห่งใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา.
- นฤนาท ยืนยง. (2552). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ. ค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://www.ptu.ac.th/graduateptu/document/doctoral/doctoral/n.pdf>.
- นฤมล โอสธานุเคราะห์. (2548). การวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. ค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2552, จาก <http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/>.
- นันทน์ภัส เสื่องงามเอี่ยม. (2546). ภาพลักษณ์เชิงจริยธรรมของวิชาชีพพยาบาลศึกษาทัศนะของพยาบาลและประชาชนผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจริยศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- บุปผา ดำรงกิตติกุล. (2545). พฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. สระบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ประชุม โปธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประพิณ รัตนกิจ. (2541). *การพัฒนากระบวนการให้บริการพยาบาลด้วยจริยธรรมนำสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ประภาศรี สีอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2548). *คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- มุสนีย์ แก้วมณี. (2542). *ผลการปลูกฝังค่านิยมวิชาชีพต่อความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิทยา แสงแผ้ว. (2553). *ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร: บทความวิชาการครั้งที่ 1*. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2553, จาก <http://www.thaindc.org/files/51089.pdf>.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2539). *พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต). (2541). *ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2544). *พุทธจริยศาสตร์*. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. (2544). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและอาชีพของคนไทยสมัยก่อนกับสภาพปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2548). *หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์*. กรุงเทพฯ: ชัยมงคลพรินติ้ง.
- พิภพ วังเงิน. (2545). *จริยธรรมวิชาชีพ Professional Ethics*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และประนอม รอดคาคี. (2535). *ความรู้คู่คุณธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). *นิเทศวิชาชีพ และจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด.
- มานิตย์ สะสมทรัพย์ และยุพิน อังสุโรจน์. (2552 , กันยายน – ธันวาคม). *“ความสัมพันธ์ระหว่างความมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ เขตกรุงเทพมหานคร”*.วารสารพยาบาลศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 21(3), 97-111.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยศพล เหลืองโสมนภา เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และสาคร พร้อมเพราะ. (2551).
 รายงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบพฤติกรรมดูแลอย่างเอื้ออาทรของอาจารย์
 พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, จันทบุรี:
- เยาวดี สุวรรณนาคะ และจำรัส สารชะวัญ. ม.ป.ป. รูปแบบการพยาบาลแบบเอื้ออาทร. สระบุรี:
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพระพุทธรบาทสระบุรี.
- ระพี สาคริก. (2541, มกราคม-เมษายน). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. วารสารวิทยบริการ,
 9(1), 4-12.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
 พับบลีเคชั่น.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2551, เมษายน-มิถุนายน). “สมรรถนะภาวะผู้นำของ
 นักศึกษาพยาบาลในระดับบัณฑิตศึกษา”. *พยาบาลสาร*, 35(2), 48-57.
- วิริยา ชินวรรณ (บรรณาธิการ). (2536). *มานาทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรม*. ภาควิชามนุษยศาสตร์
 คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2545). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร:
 สถาบันพระบรมราชชนก.
- สภาการพยาบาล. (2552). *รายงานประจำปีสภาการพยาบาล*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สมบัติ กุสุมาวดี และคณะ. (2552). *รายงานผลการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต:
 คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2542). *คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:
 บริษัทจี พี ไฮเบอร์พรีนธ์ จำกัด.
- สายฤดี วรกิจโภคาท และคณะ(2551-2552). *โครงการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะและกระบวนการ
 ปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย”*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา พลังแผ่นดิน
 เชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานกรรมการพลเรือน. (2548). *คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการพลเรือน.
- สิวลี ศิริไล.(2548). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- _____. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ*. เอกสารประกอบคําบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. 1 พฤษภาคม 2550. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สุกัญญา พิศาลบุตร. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินติ้ง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์.
- _____. (2544). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*. ในเอกสารคําสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุธาสิณี แม้นญาติ.(2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรรัตน์ พรวิวัฒนกุล. (2542). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2551). *20 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม การเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤกษศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง. (2546). *จริยธรรมทางธุรกิจ: Business Ethics*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2538). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย โล้วมันคง. (2552) *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- อารีวรรณ กลั่นกลิ่น. (2547). *การรับรู้ทางจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Adams, David M. and Maine, Edward W. (1998). *Business Ethics for the 21st Century*. California: Mayfield Publishing Company.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1991). Prediction of Leisure Participation from Behavioral, Normative, and Control Beliefs: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Leisure Science*. 13, pp. 185-204.
- Argyris, C. , and R.Cyert. Leadership in the 1980's. Cambridge,MA: Institute for Educational Management,1980.
- Alimo-Metcalfe, Beverly and Alban-Metcalfe, John. (2006). "More (good) leaders for the Public Sector." Retrieved July 24 , 2009. from <http://www.emeraldinsight.com/0951-3558.htm>.
- Anderson, M. L. (2006). *Thinking about Women*. (7th ed.). New York: Pearson Education.
- Ashkanasy, N.M., Windsor, C.A., & Trevio, L.K. (2006). *Bad apples in bad barrels visited: Personal factors and organizational rewards as determinants of managerial ethical decision-making*. Business Ethics Quarterly, 16(1), 449-473.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. Leadership Quarterly, 16, 315-338.
- Avolio, B., Luthans, F., & Walumbwa, F.O. (2004). *Authentic Leadership: Theory Building for Veritable Sustained Performance*. Working paper. Lincoln: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Basic Books.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Red Wood City, CA: Mind garden.
- Bass,B. M., Waldman, D.A., Avolio, B. J. & Bebb, M. (1987). *Transformational leadership and the falling dominoes effect*. Group & Organization Studies, 12(1), 73-87.
- Bass, B.M. & Stogdill. (1990). *Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Applications*. (3rd ed). New York: Free Press.
- Beauchamp, T. L & Childress, J. F.(2001).*Principles of Biomedical Ethics*. (5th ed). New York: Oxford University Press.
- Beck, Lynn G., and Joseph Murphy. (1994) *Ethics in Educational Leadership Programs: An Expanding Role*. Thousand Oaks, California: Corvin Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bower, F.L. (2000). *Nursing taking the lead: Personal qualities of effective leadership*. Philadelphia: W.B.Sauders Company.
- Brown, M.E., & Trevio, L.K. (2006). *Charismatic leadership and work placed eviance*. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 954-962.
- Brown & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Maryland.
- Brown, M.E., Trevio, L.K., & Harrison, D. (2005, July). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- California Nurses Association. (2006 December). "Gallop Poll 2006 Nursing seen as most ethical occupation". *USA Today*, 12, 2006 ,8A.
- Ciulla, J.B. (2004). *Ethics, the heart of leadership*. (2nd ed). Westport, CT: Praeger.
- Cook, M.J. and Leathard, H.L. (2004). "Learning for Clinical Leadership". *Journal of Nursing Management*, 12, 436 – 444.
- Cohen. (1998). *Moral climate in business firms: A conceptual framework for analysis and change*. *Journal of Business Ethics*, 16(17), 1211-1226.
- Coles, R. (2001). *Lives of moral leadership: men and women to have made difference*. New York: Random House.
- Cole, Neil Scott. (2002). *The politics of party change in Britain: the transformation to New Labour*. Thesis (Ph. D.)-Miami University, University, Dept. of Political Science. Retrieved October 29, 2003, from <http://www.lib.muohio.edu/multifacet/record/mu3ugb2955513>.
- Creswell, John.W & Vickl Clark, Vickl.L. (2011). *Disigning and Conducting: MIXED METHODS RESEARCH*. (2nd ed). London: SAGE.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., & Victor, B. (2003). *The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis*. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Curtin, Leah.L. (2001). "Nursing Ethics, Theories and Pragmatics". *Nursing Forum*, XVII, 4-17.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Feldheim.M. & Wang.X. (2004). "Ethics and Public Trust: Result from a national survey". *Public Integrity*, 6(1), 63-75.
- Fry, Sara T. & Johnstone, Megan-Jane. (2008). *Ethics in nursing practice: A guide to ethical decision marking*. Melbourne: Blackwell Publishing Asia Pty Ltd.
- Fry, L.W. (2003, December). *Toward a theory of spiritual leadership*. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L.W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline*. *The Leadership Quarterly*, 16(2), 835–862.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Thousand Oaks, Calif.: Crowin Press.
- Fullan, M. (2006). *The development of transformational leaders for the educational decentralization*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Gardner, J. W. (1987). *Leadership development: Leadership papers*. Washington, D.C.: Independent Sector
- Gibson, J.L., Ivancevich. J.M., and Donnelly. J.H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. (9th ed). New York: McGraw-Gill.
- Greenfield, T.B. (1980). *Research in educational administration in the United States and Canada: An overview and critique*. *Educational Administration*, 8(1), 207-45.
- Greenfield, William D., Jr. (1991). *Rationale and Methods to Articulate Ethics and Administrator Training*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago, April. 32 pages. ED 332 379. Chicago: AERA.
- Gunter, M.A, Estes, T and Schwab, J. (2003). *Instruction: A Models Approach*. (4th edition). Boston,MA: Pearson Educational Inc
- 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.London.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (3rd ed.) New Jersey/Prentice Hall,
- Hosmer, L.T. (1995). "Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics". *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Howell, J.M., & Avolio, B.J. (1992). *The ethics of charismatic leadership: Sub mission or liberation*. *Academy of Management Executive*, 6(2), 43-54.
- Josephson, Michael. (1992). *"Ethics:Easier Said Than Done"*. The Josephson Institute of Ethics, 19(20), 80-81.
- Kaiser, H., Rice, J. (2001). Little Jiffy, Mark IV. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 34, 111–117.
- Keeves, J.P. (1997). *Educational research methodology and measurement*. (2nd edition). NewYork: Pergemon.
- Kirkpatrick, Shelley A and Locke, Edwin A. (1991). "Leadership: Do Traits Matter?". *Academy of Management Executive*, 5(2), 14-49.
- Kohlberg, L. (1969). State and sequence: *The cognitive-development approach to socialization*. pp.347-480. In D. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral and Moralization: The Cognitive Developmental Behavior*. In Thomas, L. (Ed). *Moral Development and Behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kotler, P. (2003). *Marketing Management* (11th edition). New Jersey: Pearson Education.
- Marquis, Bessie L. and Huston, Carol J. (2000). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application*. Huston: Marquis, Brown, C.S.
- Nelson. D.L. and Quick. J.C. (1997). *Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges*. New York: West Educational Publishing.
- Northouse, Peter G. (2003). *Leadership Theory and Practice*. (3rd edition). Western Michigan University: SAGE Publications.
- Northouse, Peter G. (2007). *Leadership Theory and Practice* (3rd edition). Western Michigan University: SAGE Publications.
- Piaget, Jean. (1960). *The Moral Judgment of the Child*. Illinois: The Free Press.
- Pellicer, L.O. (2003). *Caring enough to lead: how reflective thought leads to moral leadership*. Calif: Crow in Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Pickett. (2001). *UNDERSTANDING ETHICAL LEADERSHIP ASBBS. E-Journal*, 1(1), 2005.
- Scholtes, Peter. (2007). *Peter Scholtes' Definition of Leadership: Leadership and Management Training: Scholtes' Leadership Competencies*. Retrieved July 18, 2009,.
- Schermerhorn, John R. Jr., Hunt, James G., and Osborn, Richard N. (2005). *Organizational Behavior*. (9th edition). Retrieved August 18, 2010. from [http://get.ksbrhospital.com /index.php](http://get.ksbrhospital.com/index.php).
- Schermerhorn, John.R . (2005). *Management*. (8th ed.) NewYork: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The Principal ship: A Reflective Practice Perspective*. (4th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, R.H.etal.(1982). *Management: Marking organization perform*. New York: Macmillan.
- Shapiro, J.P. & Stefkovich, J.A. (2001). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Starratt, Robert J. (1991). "Building an Ethical School: A Theory for Practice in Educational Leadership". *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185-202.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical Leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- T.J. (1992). *Moral leadership*. San Francisco: Jossey - Bass Publisher.
- Taylor. (2002). "Exploring the roles of grief and grieving in coping with lifelong change". *International Journal of Lifelong Education*, 19, 525-534.
- Trevio, L.K. (1986). *Ethical decision making in organizations: A person situation interaction is t model*. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- _____.(1990). *A cultural perspective on changing organizational ethics*. pp.195-230. In R. Woodman & Pass more (Eds.), *Research in organizational change and development* Greenwich, CT: JAI Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Trevio, L.K. & Brown, M.E.(2004). *Managing to be ethical: Debunking five businesses ethics myths*. Academy of Management Executive, 18(2), 69-81.

Trevio, L.K. & Butterfield, K.D., & McCabe, D.M. (1998). “*The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors*”. Business Ethics Quarterly, 8(3), 447-476.

The American Society for Public Administration (ASPA). The code of ethics of the American society for public administration.[ASPA] Retrieved June 9, 2009, from [http://www. main.org/aspa/code.htm](http://www.main.org/aspa/code.htm).

Walker, Katey. (1993, November/December). “*Values, Ethics, and Ethical Decision-Making*”. Adult Learning, 5(2), 13-14.

Wong, K. (1998). “*Culture and moral leadership in education*”. Peabody Journal of Education, 73(2), 106 – 125.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับนิยามศัพท์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย

ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชสวนดุสิต

ดร. เรชา บุญสุวรรณ

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษายาบาล

ดร. ลิลลี่ ศิริพร

รองผอ.สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำจริยธรรม

ดร. จิราพร วัฒนศรีสิน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ นะแส

องคมนตรีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร. นงนุช บุญยัง

รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ภาคผนวก ข

1. แบบตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับนิยามศัพท์
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

แบบพิจารณาความสอดคล้องของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับนิยามศัพท์ เรื่อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
Factors Analysis of Ethical Leadership and Ethical Dilemmas in Educational
Administration of Nursing Administrators in Nursing Colleges under the
Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคัดกรองตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ และมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขพร้อมทั้งพิจารณากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขว่ามีความเหมาะสมพร้อมทั้งพิจารณาเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้คือเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คุณธรรมจริยธรรม หลักจริยธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมสำหรับพยาบาลและทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง/ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

4. โปรดพิจารณาว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ที่กำหนดไว้อย่างแท้จริงหรือไม่ แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจาก

- | | |
|----|--|
| +1 | เมื่อท่านเห็นด้วยว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |
| 0 | เมื่อท่านไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |
| -1 | เมื่อท่านไม่เห็นด้วยว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออก พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา (Ethical dilemmas) หมายถึง ประเด็นปัญหาในการบริหารสถานศึกษาอันเกิดมาจาก ความคลุมเครือหรือซับซ้อน มักทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความไม่สะดวกในการสร้างทางเลือกหรือตัดสินใจหรือแนวทางในการดำเนินการ แก้ไขหรือขจัดเนื่องจากอาจนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความติดขัดและอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อกระบวนการดำเนินงานใด ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยอาศัย บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นคนดี มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่าง อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครองและประชาชน ในการจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การบริหารทรัพย์สิน แลงบประมาณ การจัดการ และการใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาล ซึ่งมีจำนวน 29 แห่ง

วิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาค หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคต่างๆของประเทศ จำนวน 5 ภาค คือ วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้

องค์ประกอบ หมายถึง ชุดของตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันและเกี่ยวข้องกัน มารวมกัน เพื่อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตอนที่ 1 **แบบพิจารณาคัดกรองตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
1.	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ			
2.	ผู้บริหารมีความสามารถอย่างมืออาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง			
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ			
4.	ผู้บริหารมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้			
5.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้อย่างเต็มใจ			
6.	ผู้บริหารมีความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย			
7.	ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความเชื่อใจไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงานกับบุคคลทุกระดับ			
8.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีมโนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
9.	ผู้บริหารมีความยึดมั่นผูกพันต่อบุคลากรและหน่วยงานของตนอย่างเต็มใจ			
10.	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน			
11.	ผู้บริหารมีความรู้และความสามารถในการตอบหรือชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			
12.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ			
13.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อสังคมและวิชาชีพ			
14.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงาน สังคมและวิชาชีพ			
15.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน			
16.	ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจจะเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ			

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
17.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยยึดหลักความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความต้องการ			
18.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ตามความให้ตามความดี			
19.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามการกระทำ			
20.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม			
21.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม			
22.	ผู้บริหารสนับสนุนการส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการสื่อสารเกี่ยวกับพันธะหน้าที่ระหว่างบุคคล			
23.	ผู้บริหารสนับสนุนการส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง			
24.	ผู้บริหารสนับสนุนการส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือต้องการการรักษาสัญญากับบุคลากร			
25.	ผู้บริหารสนับสนุนการส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการปกป้องความลับของบุคลากร			
26.	ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง			
27.	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง			
28.	ผู้บริหารมีความเคารพผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ			
29.	ผู้บริหารกระทำหน้าที่แทน โดยการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระของบุคลากร			
30.	ผู้บริหารให้ความเคารพความเป็นส่วนตัว ในการเลือกปฏิบัติด้วยตัวเองของบุคลากร			
31.	ผู้บริหารให้ความเคารพในการกระทำที่มีเป้าหมายของบุคลากร			

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
32.	ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ			
33.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์			
34.	ผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์			
35.	เมื่อมีปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารสามารถปกป้อง ไม่ทำอันตรายผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม			
36.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม			
37.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในสังคมและวิชาชีพ			
38.	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน			
39.	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ			
40.	ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ			
41.	ผู้บริหารสามารถเข้าร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าไปด้วยกันได้			
42.	ผู้บริหารมีการแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจว่าจะร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างดี			
43.	ผู้บริหารมีการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจอย่างเหนียวแน่น			
44.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้อยากทำและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง			
45.	ผู้บริหารตั้งใจทำงานและกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค			

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
46.	ผู้บริหารมีการประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน			
47.	ผู้บริหารมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
48.	ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอในการให้บริการผู้อื่น			
49.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ			
50.	ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ			
51.	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ			
52.	ผู้บริหารให้ความเคารพในความแตกต่างของบุคคล			
53.	ผู้บริหารมีการหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความกระทบเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร			
54.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา			
55.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม			
56.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่หลอกลวงรักษาสัญญาที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา			
57.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิพากษ์ วิเคราะห์บุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม			
58.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและความลำเอียงอย่างสม่ำเสมอ			
59.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม			
60.	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกระดับ			
61.	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ			
62.	ผู้บริหารมีการยับยั้งพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ			
63.	ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม			

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
64.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม			
65.	ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์			
66.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
67.	ผู้บริหารมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและควรให้ความเคารพอย่างสม่ำเสมอ			
68.	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ			
69.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่อง			
70.	ผู้บริหารมีการให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน			
71.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ			
72.	ผู้บริหารมีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ			
73.	ผู้บริหารไม่ยอมให้การเมือง หรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน			
74.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจน			
75.	ผู้บริหารไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน			
76.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีสติและสุขุม			
77.	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ			
78.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพ พยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
79.	ผู้บริหารมีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงานในการเผชิญและแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและหน่วยงาน			

ข้อที่	ตัวแปร	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
80.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ควรได้รับความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน			
81.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง			
82.	ผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
83.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุขทั้งองค์กร			
84.	ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิมนุษยชนของบุคลากรในหน่วยงานและวิชาชีพ			
85.	ผู้บริหารมีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล			
86.	ผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ			
87.	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ			
88.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และวิชาชีพ			
89.	ผู้บริหารแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน			
90.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา			

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นหลักของการวิจัยหรือไม่



การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Factors Analysis of Ethical Leadership and Ethical Dilemmas in Educational
Administration of Nursing Administrators in Nursing Colleges under the
Jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ชวลิต เกิดทิพย์
รศ.ดร. ชิตชนก เชียงเขาว์

โดย

นางชุตินา รักษ์บางแหลม

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

.....

คำชี้แจง

1. การวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 12 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกคำถามแล้ว ขอความกรุณานำแบบสอบถามใส่ซอง ที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยตามที่อยู่

โปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางชุตินา รักษ์บางแหลม

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

081-5697805

แบบฟอร์มการพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า นาง ชุติมา รักษ์บางแหลม นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมี ผศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ อันจะเกิดประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสามารถนำผลการวิจัยไปในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารรวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นไปได้ และเหมาะสม

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลในเรื่องดังกล่าวข้างต้น ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามที่ท่านได้ให้ข้อมูลจะได้รับการพิทักษ์สิทธิ โดยจะถือเป็นความลับในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปใช้ในประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ส่วนผลของการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของท่านและไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นกับท่าน หากท่านมีข้อสงสัยใดๆท่านสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ที่ หมายเลข 081- 5597805 หรือ 075-446390-1

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางชุติมา รักษ์บางแหลม

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
------------------------------	-------------------------------	--------------------------
2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.....
<input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการฝ่าย/ กลุ่ม.....
<input type="checkbox"/> หัวหน้าภาควิชา.....
<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน.....
<input type="checkbox"/> อาจารย์ประจำ
<input type="checkbox"/> คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 6-10 ปี	
<input type="checkbox"/> 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	
5. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	<input type="checkbox"/>
------------------------------	-------------------------------	--	--------------------------
6. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี สาขา.....
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท สาขา.....
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก สาขา.....
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ประสบการณ์ในการสอน

<input type="checkbox"/> 1-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11-20 ปี	
<input type="checkbox"/> 21-30 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัตินั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ						
2.	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเต็มความสามารถด้วยความถูกต้อง						
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสรรสร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ						
4.	ผู้บริหารมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้						
5.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้อย่างเต็มที่						
6.	ผู้บริหารใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย						
7.	ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความเชื่อถือว่าไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับ						
8.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีมโนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ผู้บริหารมีความยึดมั่นผูกพันต่อบุคลากรในหน่วยงานของตนอย่างเต็มที่						
10.	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน						
11.	ผู้บริหารมีความรู้และความสามารถในการตอบหรือชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง						
12.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นสำคัญ						
13.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม						
14.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทุกระดับ หน่วยงาน วิชาชีพและสังคม						
15.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน						
16.	ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร						
17.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยยึดหลักความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความต้องการ						
18.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยด้วยความเท่าเทียมในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับตามความดี						
19.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามการกระทำ						

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามความพยายาม						
21.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม						
22.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคล						
23.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง						
24.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการรักษาสัญญาต่อบุคลากร						
25.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร						
26.	ผู้บริหารมีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง						
27.	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง						
28.	ผู้บริหารมีความเคารพผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ						
29.	ผู้บริหารกระทำหน้าที่แทน โดยการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระของบุคลากร						
30.	ผู้บริหารให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร						
31.	ผู้บริหารให้ความเคารพในการกระทำที่มีเป้าหมายของบุคลากร						

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
32.	ผู้บริหารให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ เข้าใจของบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ						
33.	ผู้บริหารแสดงออกอย่างมีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในความเป็นมนุษย์						
34.	ผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในหน่วยงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์						
35.	เมื่อมีปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารสามารถปกป้อง ไม่ทำอันตรายบุคลากรทุกระดับ						
36.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม						
37.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม						
38.	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน						
39.	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ						
40.	ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ						
41.	ผู้บริหารสามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี						
42.	ผู้บริหารมีการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจอย่างเหนียวแน่น						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
43.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้บุคลากรอยากทำงานและรักงานที่ทำซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง						
44.	ผู้บริหารตั้งใจทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้งานบุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค						
45.	ผู้บริหารประสานประโยชน์สุขในงานให้แก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน						
46.	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
47.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ						
48.	ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ						
49.	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ						
50.	ผู้บริหารให้ความเคารพในความแตกต่างของบุคคล						
51.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร						
52.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับ						
53.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานอย่างเหมาะสม						
54.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่หลอกลวง รักษาสัญญาที่ให้กับผู้บุคลากร						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
55.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิพากษ์ วิจาร์ณบุคคลอื่นด้วยเหตุผลทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม						
56.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและความลำเอียงอย่างสม่ำเสมอ						
57.	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม						
58.	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ						
59.	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกระดับ						
60.	ผู้บริหารมีการยับยั้งพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						
61.	ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม						
62.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม						
63.	ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์						
64.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
65.	ผู้บริหารมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและให้ความเคารพอย่างสม่ำเสมอ						
66.	ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพ						
67.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติที่ดีตามความดีงามและความถูกต้องอย่างต่อเนื่อง						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
68.	ผู้บริหารให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บบุคลากรในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน						
69.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ						
70.	ผู้บริหารมีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนเองและงานอย่างสม่ำเสมอ						
71.	ผู้บริหารไม่ยอมให้การเมือง หรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน						
72.	ผู้บริหารแสดงออกถึงการไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคพวกในหน่วยงานอย่างชัดเจน						
73.	ผู้บริหารไม่ย่อท้อ ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน						
74.	ผู้บริหารบริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม						
75.	ผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ						
76.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพ พยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
77.	ผู้บริหารจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรในการเผชิญและแก้ไขปัญหทั้งของตนเองและหน่วยงาน						
78.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ควรได้รับความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน						
79.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง						
80.	ผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	
81.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุขทั้งองค์กร						
82.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในสิทธิอันชอบธรรมตามสิทธิมนุษยชนของบุคลากรในหน่วยงานและวิชาชีพ						
83.	ผู้บริหารมีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาล						
84.	ผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ						
85.	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก เอื้ออาทรต่อบุคลากรทุกระดับและเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
86.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ						
87.	ผู้บริหารแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาในหน่วยงาน						
88.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกระดับคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานและเมื่อเผชิญปัญหา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย

แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

ภาวะผู้นำจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

1. คุณลักษณะของภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารที่ควรมีและแสดงออกในวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นอย่างไร (กรุณาอธิบายและยกตัวอย่าง)

2. แนวทางในการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรมบนพื้นฐานวิชาชีพพยาบาลควรเป็นอย่างไร (กรุณาอธิบายและยกตัวอย่าง)

3. ประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล

3.1. ประเด็นปัญหา/ ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมที่ท่านเผชิญมีอะไรบ้าง (กรุณาอธิบายและยกตัวอย่าง)

3.2 ความยากลำบากในการเผชิญกับปัญหา ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมเป็นอย่างไร

3.3 ความยากลำบากในการแก้ปัญหาประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมเป็นอย่างไร

3.4 เหตุปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเผชิญและแก้ปัญหา ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมตามมุมมองของท่านคืออะไร (กรุณาอธิบายและยกตัวอย่าง)

3.5 แนวคิดและเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมควรเป็นอย่างไร

4. แนวปฏิบัติที่ดีในการแสดงออกที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำจริยธรรมควรเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ค

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับนิยามศัพท์
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
4. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก
5. เอกสารแสดงความยินยอมอาสาสมัครวิจัยที่ได้รับการบอกกล่าว
6. เอกสารเอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๗๐๒/ว๓๓๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินความสอดคล้องฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยนางชุตินา รัศมีบางแหลม นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผศ.ดร.เอ
กรินทร์ สังข์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของ
แบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรม
ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง
สาธารณสุขเพื่อการทำวิจัยในระยะต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เรชา ชุสุวรรณ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทรศัพท์ ๐-๗๓๓๑-๓๙๓๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๔

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๓๒๒

ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๗๐๒/ว



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอก ทำการทดลอง (Try Out) เครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วยนางชุตินา รัชชบังแหลม นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผศ.ดร.เอ
กรินทร์ สังข์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอทำการทดลอง (Try Out)
เครื่องมือเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการวิจัยโดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม
ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่ รองผู้อำนวยการจำนวน ๑ คน
หัวหน้าภาควิชาจำนวน ๒ คน และหัวหน้างานจำนวน ๒ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕ คน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลอง (Try Out) แบบสอบถามการ
วิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เรชา ชุสุวรรณ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทรศัพท์ ๐-๗๓๓๑-๓๙๓๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๔
โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๓๒๒



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๗๐๒/ว

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วยนางชุตินา รักษ์บางแหลม นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการวิจัยโดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการจำนวน ๕-๖ คน หัวหน้าภาควิชาฯ จำนวน ๖-๙ คน และหัวหน้างานจำนวน ๖-๙ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และโปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เรชา ชุสุวรรณ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๗๓๓๑-๓๙๓๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๔ โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๓๒๒

ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๗๐๒/ว



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี ๙๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอกเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางชุตีมา รักษ์บางแหลม นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์สัมภาษณ์เชิงลึกจากหน่วยงานของท่านซึ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะ บทบาท แนวทางในการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำจริยธรรม ปัญหาที่พบและเหตุปัจจัยแห่งความสำเร็จตามมุมมองและแนวคิด แนวปฏิบัติการแสดงออก รวมถึงแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาฯ และอาจารย์พยาบาล จำนวน ๕-๗ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วยและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เรชา ชุสุวรรณ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทรศัพท์ ๐-๗๓๓๑-๓๔๓๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๔

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๓๒

เอกสารแสดงความยินยอมอาสาสมัครวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าว

ข้าพเจ้า (นาย/ นาง/ นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี
อาศัยอยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์

ได้รับฟังคำอธิบายจาก นางชุตินา รักษาบางแหลมเกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัยเรื่อง
การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายให้ข้าพเจ้าทราบถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์และผลกระทบทที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัย
อย่างละเอียดตลอดจนให้เวลาในการซักถามข้อสงสัยต่างๆ จนเข้าใจ

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากข้าพเจ้าโดยขอให้..ตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมในการสนทนา
กลุ่มและบันทึกเทปขณะสนทนา ซึ่งใช้เวลาประมาณ. 1.30-2 ชม. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราช
ชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ อันจะเกิดประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อใช้เป็น
แนวคิดพื้นฐานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสามารถนำผลการวิจัยไปในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารรวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปอย่าง
มีทิศทาง มีความเป็นไปได้ และเหมาะสม หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำลาย ..แบบสอบถาม เทป วิดีโอที่
เป็นข้อมูล ภายในระยะเวลา.1ปี ผู้วิจัยอาจมีความจำเป็นต้องแสดง .ข้อมูลของข้าพเจ้าแก่สาธารณะ
โดยผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะในภาพรวมของผลการวิจัยและใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจและข้าพเจ้าสามารถถอนตัวจากการเป็น
อาสาสมัครโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ถ้าข้าพเจ้าปรารถนาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าสามารถติดต่อหัวหน้าโครงการวิจัย จาก นางชุตินา รักษาบางแหลมได้ที่ วิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช โทร 081-5697805

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

(ลงนาม).....อาสาสมัคร

(ลงนาม).....พยาน

()

()

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ:

1. ในกรณีอาสาสมัครยังไม่บรรลุนิติภาวะ ผู้วิจัยต้องทำเอกสารชี้แจงพร้อมคำยินยอมพร้อมใจ (Assent Form) สำหรับเด็กอายุมากกว่า 6 ปีที่เป็นอาสาสมัครวิจัย ใช้ภาษาต่างๆ ให้เหมาะกับระดับอายุของเด็ก จำแนกเป็น 2 ระดับอายุ คือ อายุ 7 - 12 ปี และ 13 ปีขึ้นไป และเอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวสำหรับบิดามารดาหรือผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมาย (ใช้แบบฟอร์มเดียวกัน ปรับข้อความให้เหมาะสำหรับบิดามารดาหรือผู้ปกครอง) กรณีที่ผู้ปกครอง/ผู้แทนเขียนหนังสือไม่ได้ให้ใช้แบบพิมพ์ลายนิ้วมือแทน

2. ในกรณีที่อาสาสมัครเข้าร่วมวิจัยไม่สามารถตัดสินใจเองได้ (มีอาการทางจิต-หมดสติ) ให้ผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายหรือบิดา/มารดา เป็นผู้ลงนามยินยอม ตามแบบลงนาม หรือพิมพ์ลายนิ้ว แล้วแต่กรณี

Prince of Songkla University
Pattani Campus

เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkhla University
Pattani Campus



เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ชื่อโครงการ : องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางชุตินา รักษ์บางแหลม

หน่วยงานที่สังกัด : นักศึกษาปริญญาเอก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

เอกสารที่รับรอง : ๑. โครงการวิจัย

๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครสำหรับโครงการวิจัย

๓. เอกสารแสดงความยินยอมอาสาสมัครวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าว

วันที่รับรอง : ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๗

วันที่หมดอายุ : ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพดี ชัยสุขสันต์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

