

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

ดอกแก้ว มะโนมัย¹ จีราภา ไหมรักษ์² ณัฐกรณีย์ สงนุ้ย³ ณภัทรชานันต์ วิทยาวุฒ⁴ มาลินี ทองเรือง⁵ จีราภรณ์ ไหมรักษ์⁶
ลลิตา ว่องพิทักษ์⁷ ปรมภาพร บุญศิริ⁸ กัญญ์วิริศดา แก้วแกม⁹ คชพล คชพลายุค¹⁰ และนวรรตน์ ไวยมณู^{11*}

¹⁻¹⁰นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹¹อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

*Corresponding author e-mail: Navarat.wa@hu.ac.th

(Received: 11 October 2023, Revised: 7 November 2023, Accepted: 8 November 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) เพื่อศึกษาถึงการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการบำนาญ ตัวแทนชุมชนในพื้นที่ที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และบุคลากรสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นผู้ที่เคยได้ร่วมงานและมีปฏิสัมพันธ์กับ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ที่นำมาใช้ในการบริหารงาน คือ การยึดหลัก การครองตน ครองคน และครองงาน ส่วนปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล พบว่า มี 7 ปัจจัย คือ 1) ความยุติธรรม 2) การแบ่งปันอำนาจ 3) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร ใส่ใจดูแล ให้ความช่วยเหลือ 4) การแนะนำด้านจริยธรรม 5) การใส่ใจความยั่งยืน 6) การชี้แจงบทบาท และ 7) ความซื่อสัตย์ และด้านการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล คือ การมีน้ำใจ เป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และไม่ถือตัว

คำสำคัญ: คุณธรรมของผู้บริหาร; ชุมชน; ผู้บริหารการศึกษา; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Ethical Leadership of School Administrators: Case Study Dr.Bussarin Nak-aubon the Director of Satun Provincial Private Education Office

Dokkeaw Manomai¹ Jeerapa Mairak² Nattakorn Songnui³ Naphatchanan Wittayapol⁴
Malinee Tongraung⁵ Jeeraporn Mairak⁶ Lalita Wongphithak⁷ Poramaporn Bunsiri⁸
Kanwaritsada Kaewkam⁹ Kotchapon Kotchapalayook¹⁰ and Navarat Waichompu^{11*}

¹⁻¹⁰Master of Education Program in Education Administration, Hatyai University

¹¹ Lecturer in the Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*Corresponding author e-mail: Navarat.wa@hu.ac.th

(Received: 11 October 2023, Revised: 7 November 2023, Accepted: 8 November 2023)

ABSTRACT

This qualitative research has the objectives 1) to study ethical leadership, 2) to study the factors that drive ethical leadership, and 3) to study the community's acceptance of Dr. Bussarin's ethical leadership. Dr. Bussarin Nak-aubon, Director of the Satun Provincial Private Education Office. As a role model for educational administrators. Education The key informant is Dr. Bussarin Nak-aubon, Deputy Director of the Educational Service Area Office. Educational institution administrators pensioner Community representatives in the area where the Songkhla Primary Educational Service Area Office is located, Area 3, and personnel of the Satun Provincial Private Education Office. who has worked and interacted with Dr. Bussarin Nak-aubon. The research results found that; Dr. Bussarin Nak-aubon ethical leadership that is used in management is to adhere to the principles of self-control, people control, and work control. As for the factors that drive ethical leadership of Dr. Bussarin Nak-aubon, it was found that there are 7 factors: 1) justice, 2) sharing of power, 3) focusing on caring for personnel, paying attention and providing assistance, 4) guidance. Ethical aspects: 5) caring for sustainability, 6) role clarification, and 7) honesty and the community's acceptance of Dr. Bussarin Nak-aubon ethical leadership in the community is being considerate, friendly, easily approachable, and not arrogant.

Keywords: administrators 's morality; community; Education administrator; Ethical Leadership

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์นั้น บุคคลสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนคือผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากจริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ ผู้นำจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับรู้ถึงภาวะผู้นำส่งผลต่อการขับเคลื่อนผู้อื่นอย่างไร โดยจะต้องมีความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม โดยการเคารพและให้เกียรติผู้ตาม ในฐานะมนุษย์ที่มีอัตลักษณ์เป็นเอกลักษณ์ ผู้นำต้องใส่ใจต่อผลประโยชน์ ความต้องการ และความกังวลในด้านความรู้สึกในด้านดีของผู้ตาม และแม้ว่าเรามนุษย์ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะมนุษย์ที่แตกต่างกัน แต่สำหรับผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบที่มีความพิเศษกว่าคนทั่วไป เพราะว่าจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ (Nothoues, 2007) เห็นได้จากความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยแนวคิดที่ 1 มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติ เพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงปรารถนาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่

เยาวชน เห็นได้ว่าทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและผู้ที่ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษานั้นมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนดีเรียนเก่งมีความรู้คู่คุณธรรมสักเท่าใดก็ยังไม่ทำให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและบรรลุลดประสงศ์เท่าที่ควรได้สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมได้คือ “ครูนั่นเอง” ครูนอกจากจะสอนเก่งมีใบประกอบวิชาชีพและมีความรู้แล้วต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีมีความเป็นครูสูง (เจษฎาวัลย์ ปลงใจ, 2560) ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความเชื่อมโยงกับความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit knowledge) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคลที่บุคคลอื่นไม่สามารถหยั่งรู้ได้ชัดเจนว่ามีอะไร โดยความรู้ประเภทนี้จะสะท้อนออกมาในรูปแบบการกระทำเป็นแบบอย่าง หรือแสดงออกทางแนวคิด ความเชื่อมั่นในองค์ความรู้นั้น ๆ เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ พรสวรรค์ สัญชาตญาณหรือไหวพริบของแต่ละคน ซึ่งความรู้เหล่านี้ยากที่จะถ่ายทอดผ่านตัวอักษรออกมาได้ มีบริบทเฉพาะตัวและยากต่อการจัดรูปแบบ การถ่ายทอดความรู้ในตัวของบุคคลจึงต้องใช้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในตัวบุคคลเป็นกระบวนการทางสังคมที่สำคัญ ซึ่งความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ภายในตัวบุคคลมากกว่าความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) (อชิปไตย โพแดง และชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาจริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีของโคลเบอร์กได้อธิบายไว้ว่า การบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัดที่สุด เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมมิใช่การประเมินค่าการกระทำไปในทำนองว่า “ดี” หรือ “เลว” แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นเป็นลำดับไป (นีออน พินประดิษฐ์, 2555)

องค์การทางการศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับที่แก้ไขปรับปรุง เป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาทกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้เปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้แก้ ความขัดแย้ง เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้บริหารบุคคล บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล นักประชาสัมพันธ์เป็นประธานทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมทางการบริหารในระดับขาดแคลนจริยธรรม (lack of ethics) หรือระดับละเลยจริยธรรม (amoral) (วิโรจน์ สารัตนะ, 2553) การนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอาจเป็นไปได้ ขณะที่บทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดีอย่างยิ่ง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่น

เหมาะสม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และมีองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ (สุบัน มุขระโกษา, ศศิรดา แพงไทย และ เอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ, 2561)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดย ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้บริหารการศึกษาในด้านการประพฤติ การปฏิบัติตนที่ดีงาม การยึดมั่นในหลักศาสนา มีคุณธรรมประจำใจและดำเนินชีวิตตามมาตรฐานค่านิยมที่ดีของสังคมไทย เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้แก่ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสังคมร่วมกันประกาศคุณงามความดี และสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้เกิดแก่วงการศึกษาสังคม และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาถึงการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

ระยะที่ 3 เพื่อศึกษาถึงการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระยะที่ 1 คือ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระยะที่ 2 คือ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระยะที่ 3 คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการบำนาญ ตัวแทนชุมชนในพื้นที่ที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และบุคลากรสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล รวมจำนวน 9 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้ที่เคยได้ร่วมงานและมีปฏิสัมพันธ์กับ ดร.บุศรินทร์ นาคอบล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระยะเวลาที่ 1, 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบ

มีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการยอมรับของ ชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา รวมจำนวน 3 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 ระยะเวลา โดยผู้วิจัยได้ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้ วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์และการบันทึกเสียง

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 3 ระยะเวลา ภายหลังการสัมภาษณ์เสร็จ ทันทิ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการสรุปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องด้าน เนื้อหา (member checking) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 3 ระยะเวลา โดยการวิเคราะห์ เชิง

เนื้อหา (Content analysis) โดยการถอดเทปแล้วสรุปข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์แล้วจัดระเบียบของ ข้อมูลนำเสนอข้อมูลแบบความเรียงตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งแยกแยะจับประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ วิจัยออกไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอบล ผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษา

เอกชนจังหวัดสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอบล ยึดหลัก “การครองตน ครอง คน ครองงาน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อรักษาพฤติกรรมที่ดี เป็นแบบอย่างและรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ” มีวินัยในตนเอง ตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความเต็ม ใจ เต็มเวลา เต็มกำลังความสามารถโดยยึดกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและแนวปฏิบัติที่ ถูกต้อง ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็น

ข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการที่ดีเสมอมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สถานศึกษาและส่วนรวม ดังนี้

การครองตน “ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ที่พึ่งตนเอง ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตระหนักและปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ประพฤติ ปฏิบัติตนในฐานะพุทธศาสนิกชนที่ดี มีความจงรักภักดีและเทิดทูนต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”

การครองคน ใช้คุณธรรมในการครองคน คือ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา และหลักปัญญาธรรมหรือความมีเหตุผลในการครองคน เน้นความเป็นธรรม เสมอภาค ยึดหลัก “put the right man on the right job in the right place at the right time การใช้คนให้เหมาะกับงาน”

การครองงาน น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา” ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน “เริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทโดยมองอย่างเป็นกลางและปราศจากอคติ บนพื้นฐานของข้อมูลสภาพแวดล้อมของชุมชน จารีต ประเพณีและวัฒนธรรมที่แท้จริง มีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลประสานความร่วมมือ และทำความเข้าใจตัวบุคลากร เพราะมีความแตกต่างทั้งทัศนคติ ค่านิยม อุดมการณ์ และความต้องการ แล้วเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นปัจจุบันและอดีตของแต่ละบุคคล” “จากนั้นจึงใช้วิธีการเข้าถึง โดยเข้าไปนั่งในหัวใจของบุคลากรและชุมชนให้ได้ แล้วจึงพัฒนาต่อยอด” “รวมทั้งใช้คุณธรรมในการครองงาน คือ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา” “และใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ส่งผลให้บุคลากรร่วมมือในพลังในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ”

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล กล่าวว่า “ข้าพเจ้าได้ยึดถือปฏิบัติจนทำให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน และต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ” สามารถสรุปได้ 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) การแบ่งปันอำนาจ 3) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร ใส่ใจดูแล ให้ความช่วยเหลือ 4) การแนะนำด้านจริยธรรม 5) การใส่ใจความยั่งยืน 6) การชี้แจงบทบาท และ 7) ความซื่อสัตย์

3. ผลการศึกษาการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการบำนาญ และตัวแทนชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยได้ร่วมงานและมีปฏิสัมพันธ์กับ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล

มีความเห็นเกี่ยวกับการยอมรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล คือ การมีน้ำใจ เป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และไม่ถือตัว ตามรายละเอียดข้อมูลสนับสนุน ดังนี้

“ท่านเป็นคนดี มีน้ำใจ ตั้งมั่นในคุณงานความดีและความถูกต้อง บริหารงานโดยใช้หลักเมตตาธรรมต่อผู้ร่วมงาน คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำในสิ่งที่สำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่1

“ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร เพราะการบริหารโรงเรียนหรือองค์กรสำคัญมากที่สุด” ผู้ให้ข้อมูลคนที่2

“ต้องเก่งคิด เก่งคน เก่งงาน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“เป็นตัวอย่างที่ดีสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม แบ่งงาน มอบหมายให้เหมาะสม ให้เกียรติและให้การยอมรับ ซึ่งกันและกัน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร เป็นผู้มีเมตตา ปราณี ต่อบุคลากรทุกท่าน คิดทำประโยชน์แก่ส่วนรวมอยู่เสมอ ดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน ตามคติที่ว่าคนสำเร็จ งานสำเร็จ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่5

“ท่านมีความเป็นกันเองกับคนในชุมชน ไม่ถือตัว ท่านเป็นคนอารมณ์ดี เป็นมิตรกับทุกคน ท่านมักจะมาร่วมงานในชุมชนอยู่เสมอ คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำกับคนในชุมชนในเรื่องต่าง ๆ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่6

“ใช้หลักเมตตาธรรมต่อผู้ร่วมงาน สามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกน้องให้มีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุดทำให้งานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์” ผู้ให้ข้อมูลคนที่7

“เยี่ยมชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ให้บริการแก่ชุมชน ให้ชุมชนเข้าเยี่ยมชมและร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน การติดต่อกับชุมชนด้วยจดหมายและสิ่งพิมพ์ การตั้งสมาคมผู้ปกครองเป็นต้น” ผู้ให้ข้อมูลคนที่8

“ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของชุมชนตามเหตุผลและปฏิบัติต่อประชาชนอย่างผู้มีฐานะเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่ใช่ชุมชนเป็นเพียงแหล่งทรัพยากรแต่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ตามศักยภาพ ไม่รบกวนชุมชนบ่อยเกินไป เช่น ไม่ขอบริจาคบ่อย ๆ จนชุมชนเดือดร้อน แสดงบทบาทของการเป็นฝ่ายให้แก่ชุมชนให้มากขึ้น เช่น จัดโครงการอบรมอาชีพแก่ประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อประโยชน์ของชุมชน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่9

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษาของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ประกอบด้วย หลักการครองตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นในการเป็นผู้ที่พึ่งตนเอง ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตระหนักและปฏิบัติตนในการรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนในฐานะพุทธศาสนิกชนที่ดี มีความจงรักภักดีและเทิดทูนต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ

พระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร สิทธิศรี, สุชาติ บางวิเศษ และสุชุม พรหมเมืองคุณ (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย ที่พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน และครองงาน 2) ผู้บริหารรักษาระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับสำนึก จันทนตรี และสุวิน ทองปั้น (2560) ที่กล่าวในบทความพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ว่า การครองตน เป็นธรรมของสัปบุรุษ คือ คนดี ประกอบด้วย รู้หลักการ รู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล

หลักการครองคน ใช้คุณธรรมในการครองคน คือ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สอดคล้องกับนวรรตน์ ไชยมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2560) ที่กล่าวในบทความวิชาการเรื่อง วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้บริหารกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมควรอยู่ควบคู่กัน โดยหลักคุณธรรมจริยธรรมเปรียบเสมือนคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่วนการนำเสนอหัวข้อ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตา และหลักปัญญาธรรมหรือความมีเหตุผลในการครองคน เน้นความเป็นธรรม เสมอภาค ยึดหลัก put the right man on the right job in the right place at the right time การใช้คนให้เหมาะกับงาน สอดคล้องกับสำนึก จันทนตรี และสุวิน ทองปั้น (2560) ที่กล่าวเป็นธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลและประสานหมู่ชนให้สามัคคี

หลักการครองงาน น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน "เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา" ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทโดยมองอย่างเป็นกลางและปราศจากอคติ บนพื้นฐานของข้อมูลสภาพแวดล้อมของชุมชน จาริต ประเพณีและวัฒนธรรมที่แท้จริง มีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ประสานความร่วมมือ และทำความเข้าใจตัวบุคลากร เพราะมีความแตกต่างทั้งทัศนคติ ค่านิยม อุดมการณ์ และความต้องการ จึงเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นปัจจุบันและอดีตของแต่ละบุคคล จากนั้นจึงใช้วิธีการเข้าถึง โดยเข้าไปนั่งในหัวใจของบุคลากรและชุมชนให้ได้ แล้วจึงพัฒนาต่อยอด รวมทั้งใช้คุณธรรมในการครองงาน คือ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และยังใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ส่งผลให้บุคลากรร่วมมือในพลังในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับสำนึก จันทนตรี และสุวิน ทองปั้น (2560) ที่กล่าวเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

2. ปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ได้ยึดถือปฏิบัติจนทำให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงานและต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยยึดตามแนว ทั้ง 7 ข้อ คือ 1) ความยุติธรรม 2) การแบ่งปันอำนาจ 3) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร ใส่ใจดูแล ให้ความช่วยเหลือ 4) การแนะนำด้านจริยธรรม 5) การใส่ใจความยั่งยืน 6) การชี้แจงบทบาท และ 7) ความซื่อสัตย์ มีสัจจะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown, Trevino, and Harrison (2006) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบบุคคลเชิงจริยธรรม (Moral person component) มี 4 คุณลักษณะ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ 2) องค์ประกอบนักจัดการเชิงจริยธรรม (Moral manager component) มี 3 คุณลักษณะคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role modeling) การเสริมแรง (reinforcement) และการสื่อสาร (communication) และ Resick and et al (2006) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบคุณลักษณะความซื่อสัตย์ (Character/integrity) มี 4 คุณลักษณะ คือ วางใจได้ จริใจ ยุติธรรม สุจริต 2) องค์ประกอบเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) มี 4 คุณลักษณะ คือ กรุณา เอื้อเฟื้อ เมตตา และความพอประมาณ 3) องค์ประกอบการจูงใจเพื่อส่วนรวม (Collective Motivation) หรือของสังคมเหนือประโยชน์ตน มี 4 คุณลักษณะ คือ การเจรจา การสร้างความเชื่อมั่น การนิเทศกลุ่ม ผู้สร้างแรงจูงใจ และ 4) องค์ประกอบกระตุ้น (Encouragement/empowering) มี 2 คุณลักษณะ คือ ให้ความช่วยเหลือ (Encouraging) ผู้ยกระดับทางศีลธรรม (Morale Booster) ส่วน Kalshoven and et al. (2011) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่ามี 7 ข้อ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) 4) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) 7) ความซื่อสัตย์ (integrity) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันยมาส ชูจีน, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, สุภมาส อังศุโชติ และรุ่งเรือง สุขากิรมย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม สถานศึกษา มีบรรยากาศองค์การปทัสถานทางสังคม วัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษด้านจริยธรรม

3. การยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอุบล ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในฐานะผู้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการศึกษา คือ การมีน้ำใจ เป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และไม่ถือตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร สิทธิศรี, สุชาติ บางวิเศษ และสุชุม พรหมเมืองคุณ (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการยึดหลักการทำคุณธรรมความดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารพัฒนาตนเองตามหลักธรรมของพุทธศาสนามุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร ในสถานศึกษาและบุคคลทั่วไป องค์ประกอบที่ 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2) ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรักษาสภาพประโยชน์ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารเสียสละ และอุทิศตนในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจองค์ประกอบที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน และครองงาน 2) ผู้บริหารรักษาระเบียบวินัยตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 ด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 2 แนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยมาสร้างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในการพัฒนาโปรแกรมหรือแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารที่ดี
2. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารแต่ละระดับเพื่อนำมาสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารแต่ละระดับในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การครองตน ครองคน และครองงาน ส่วนปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า มี 7 ปัจจัย คือ 1) ความยุติธรรม 2)

การแบ่งปันอำนาจ 3) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร ใส่ใจดูแล ให้ความช่วยเหลือ 4) การแนะแนวด้านจริยธรรม 5) การใส่ใจความยั่งยืน 6) การชี้แจงบทบาท และ 7) ความซื่อสัตย์ และด้านการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชน คือ การมีน้ำใจ เป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และไม่ถือตัว สามารถสรุปเป็นภาพ Model ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงภาพ Model ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการยอมรับของชุมชนต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของชุมชนของ ดร.บุศรินทร์ นาคอบล

เอกสารอ้างอิง

- กันยมาส ชูจีน, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, สุภมาส อังศุโชติ และรุ่งเรือง สุขากิรมย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(2), 20-33.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวรรตน์ ไวยมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2560). วิธีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษย์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 105-113.

- นีออน พิณประดิษฐ์. (2555). *จริยธรรม: ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริพร สิริศิริ, สุชาติ บางวิเศษ และสุชุม พรหมเมืองคุณ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเลย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(87), 79-88.
- สุบัน มุขระโกษา, ศศิรา แพงไทย และเอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ. (2561). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(2), 453-461.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำอองค์ จันทนตรี และสุวิน ทองปิ่น. (2560). พุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารธรรมทรรศน์*, 17(1), 221-233.
- อธิปไตย โปแตง และชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2559). การสะสมความรู้ในตัวคนเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 26(2), 299-307.
- Brown, M. E., Trevino, L.K. and Harrison, D.A. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Kalshoven, K. et al. (2011, February). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22 (1), 51-69.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. (4th Edition), Sage, Thousand Oaks.
- Resick, C. J. et al. (2006, February). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63 (3), 345-359.