



รายงานการวิจัย
เรื่อง

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร
และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

**Ethical Leaderships Characteristics and Code of
Ethics for Teaching Profession of the Graduate Level Instructors at Benjamit
Academy Network and Prachachuen Network of Research**

โดย

รศ. ดร. วิรัช วรรณรัตน์

รศ. ดร. โกสุม สายใจ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีการศึกษา 2555



รายงานการวิจัย
เรื่อง

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร
และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

**Ethical Leaderships Characteristics and Code of
Ethics for Teaching Profession of the Graduate Level Instructors at Benjamit
Academy Network and Prachachuen Network of Research**

โดย

รศ. ดร. วิรัช วรรณรัตน์

รศ. ดร. โกศุม สายใจ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2555

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ 2556

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัย คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์
ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการ
ตรวจสอบ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยความสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้
และขอขอบพระคุณวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่อนุมัติทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ สถานศึกษาเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพวิทยาลัย
ราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และสถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ
เก็บข้อมูล การตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ คุณความดีหรือประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบแด่วิทยาลัย ราช
พฤกษ์ บุพการีผู้มีพระคุณทุกท่าน และครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่อดีต
จนถึงปัจจุบัน

คณะผู้วิจัย

วิทยาลัยราชพฤกษ์

สิงหาคม 2556

การวิจัย คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์
ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น
คณะผู้วิจัย รศ. ดร. วิรัช วรรณรัตน์ รศ. ดร. โกสุม สายใจ
หน่วยงาน หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่สำเร็จ 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์ เปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา ในสถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ตาม วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น พบว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ จรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น พบว่า

2.1 คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของอาจารย์ จำแนกตามสังกัดสถาบัน กลุ่มสาขาวิชา ประสบการณ์การสอน และประสบการณ์การบริหารงานจัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามสังกัดสถาบัน ประสพการณ์การสอน และ ประสพการณ์การบริหารงานจัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขา และวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชนเครือข่าย ทางวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.698$)

Research project	ETHICAL LEADERSHIPS CHARACTERISTICS AND CODE OF ETHICS FOR TEACHING PROFESSION OF THE GRADUATE LEVEL INSTRUCTORS AT BENJAMIT ACADEMY NETWORK AND PRACHACHUEN NETWORK OF RESEARCH.
Researcher	Assoc. Prof. Dr. Wirach Wannaratn, Assoc.Prof. Dr. Kosoom Saichai
Institute	Faculty of Arts, Ratchaphruek Collage
Research year	2013

Abstract

The purpose of this research aimed to study, to compare and to study relationships of Ethical Leaderships Characteristic and Code of Ethics for Teaching Professional of the Graduate Level Instructors at Benjamit Academy Network and Prachachuen Network of research.

The samples comprised 5 private higher education Institutes and 336 Graduate Level Instructors. The research instrument was a rating scale questionnaire. The obtained data were analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, one-way analysis of variance, Fisher's least significant difference : LSD and Pearson Product Moment Correlation.

The results of the study were :

1. level of Ethical Leaderships Characteristic of the instructors higher education were rated at a high level ($\bar{X} = 4.02$). and all aspects, Level of Code of Ethics for Teaching Professional of higher education instructors were rated at a high level ($\bar{X} = 4.02$) and all aspects.

2. The viewpoint of the higher education instructors on institution, program, teaching experience and working experience of management for student activity were significant difference in the Ethical Leaderships Characteristic and the viewpoint of the instructors higher education on institution, and working experience of management for student activity were significant difference in the Code of Ethics for Teaching Professional

3. The viewpoint of the Instructors higher education in term of relationship between Ethical Leaderships Characteristic and Code of Ethics for Teaching Professional of the Instructors were rated at a high level ($r = 0.689$) on positive direction.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
ภาพและแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
ปัญหาวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ประโยชน์ของงานวิจัย	6
นิยามศัพท์.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	10
จริยธรรม.....	10
จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	11
คุณลักษณะผู้นำ.....	15
ผู้นำทางจริยธรรม.....	20
ผู้นำกับผู้บริหาร	21
สถานศึกษาเอกชนระดับอุดมศึกษา.....	30
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	30
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	30
ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์.....	55
ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น	
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	69
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่าย	
วิจัยประชาชื่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	87
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่าย	
วิจัยประชาชื่น	
บทที่ 5 สรุปผลงานและข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
การอภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย	109
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	116
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	119
ภาคผนวก ง ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	45
ตารางที่ 2	จำนวน และร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น	55
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	56
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	57
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย	58
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	60
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	61
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น	62
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
<p>ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ</p>	64
<p>ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ</p>	65
<p>ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ</p>	66
<p>ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม</p>	67
<p>ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการประพฤติปฏิบัติ ในภาพรวมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น</p>	68
<p>ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามสังกัดสถาบัน</p>	69
<p>ตารางที่ 16.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามสังกัดสถาบัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD</p>	70
<p>ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา</p>	71
<p>ตารางที่ 17.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD</p>	72
<p>ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตาม วุฒิกการศึกษา</p>	73
<p>ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน</p>	74
<p>ตารางที่ 19.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD</p>	75
<p>ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา</p>	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 20.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารงานจัดกิจกรรมให้นักศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	77
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามสังกัดสถาบัน	78
ตารางที่ 21.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามสังกัดสถาบัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	79
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา	80
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา	81
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน	83
ตารางที่ 24.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	84
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา	85
ตารางที่ 25.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	86
ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	87

สารบัญภาพและแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการ

เบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดความมุ่งหมายและหลักการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สมศ. 2555: 5) การศึกษาจึงเป็นการเตรียมคนให้มีความพร้อมและตระหนักถึงความก้าวหน้า การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ให้อยู่รอดปลอดภัย และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมได้

การพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ มีสุขภาพพลานามัยที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาซึ่งผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญทั้งการให้ความรู้ การฝึกทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต และความเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีอยู่แล้วในความเป็นอาจารย์ที่สอนในสถาบันการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่พึงประสงค์ของสังคมหรือ “ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่กำหนดไว้อย่างน้อย 5 ด้านคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นคุณภาพบัณฑิตในทุกระดับและทุกสาขาวิชา (สกอ. 2553: 104-105)

คณาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้ได้ผล โดยมีภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด เปรียบเสมือนเพื่อกำหนดสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ จึงมีการพัฒนาคณาจารย์ตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม การบูรณาการจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และ/หรือ คุณธรรมนำความรู้ รวมทั้งกระบวนการถ่ายทอดผ่านการสื่อสารสมัยใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

ภาวะผู้นำของคณาจารย์ เป็นการใช้ความเป็นผู้นำมาจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เป็นครูมืออาชีพที่เชื่อแน่ว่าจะอบรมสั่งสอนให้นักศึกษามีประสิทธิภาพ คณาจารย์ที่มีภาวะผู้นำจะมีความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจกรรม การแก้ไขปรับปรุง และการสร้าง/รักษาขวัญกำลังใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้มากที่สุด Hall, Burns, J.M. (1978.) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นศูนย์รวมของกลุ่มหรือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่นำให้กลุ่มปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย กำลังใจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่เป็นการบังคับ

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีทั้งมุ่งที่ความสำเร็จของงานตามพันธกิจของสถาบันการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ที่มุ่งความสำเร็จของงาน และ พฤติกรรมที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ที่แสดงถึงความไวต่อการรับรู้ ความคิด ความรู้สึก การให้การยอมรับถึง การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา อำนวยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

โดยทั่วไปการศึกษาเป็นทางออก ที่ดีในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ในสังคม ทำสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษากลายเป็นความหวังของสังคมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งต่อครู-อาจารย์ นักศึกษา และ บุคคลอื่นๆในสังคม และส่งเสริมการร่วมมือแทนการแข่งขันเพื่อเอาชนะ กรีนฟิลด์ (William Greenfield: 1998) ได้อธิบายไว้ว่า สังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากผู้นำสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (moral institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (social norm)

2. ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม (moral agent) การตัดสินใจเรื่องใดๆของผู้นำสถานศึกษาต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (moral value) เป็นหลักที่ต้องเน้นมากกว่าหลักการอื่นใด

3. การบริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักศึกษาได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

การแสดงออกทางจริยธรรมของคณาจารย์ นอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำสถานศึกษายังต้องทำให้เกิดเป็นนโยบายต่าง ๆ และ โครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น โดยกำหนดนโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของคณาจารย์และนักศึกษา โดยมุ่งเน้น ความยุติธรรม การไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของคนและผู้อื่น เป็นต้น

จรรยาบรรณ เป็นกระบวนการความประพฤติที่กลุ่มวิชาชีพหรือสมาคมร่วมกันพิจารณากำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มหรือในสังคมนั้นยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นประมวลพฤติกรรมที่กำหนดลักษณะมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เนื่องจากครู-อาจารย์ เป็นอาชีพที่สำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพประชากรโดยรวม จึงต้องมีกรประพฤติปฏิบัติตนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (คุรุสภา , 2553: 72-78) โดยแบ่งออกเป็นแนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้เรียน และ ต่อสังคม ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าวจะต้องได้รับโทษตั้งแต่ การว่ากล่าวตักเตือน พักงาน จนถึงถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ

มาตรฐานการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับปริญญาตรี ต้องพัฒนาบัณฑิตให้สามารถจัดการกับปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม วิชาการ และวิชาชีพได้ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยมความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน ฯลฯ ซึ่งในการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้ในสถาบันอุดมศึกษาต้องอาศัยคณาจารย์และบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตาม

ลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดความสามารถไม่มีความรับผิดชอบ ไม่สามารถควบคุมดูแลนักศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ข่อมส่งผลเชิงลบต่อการผลิตบัณฑิต ในทางกลับกันหากคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีความสามารถ มีศิลปะในการสอน จะทำให้นักศึกษากิดความขยันขันแข็งในการเรียนรู้ทั้งทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เป็นนักศึกษายุคใหม่ที่ใฝ่เรียนรู้ (Active learner)

ในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานผลการเรียนรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม จึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณลักษณะทางจริยธรรมและมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแรงผลักดันทำให้มีการศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อประโยชน์ในการค้นหาองค์ความรู้ของคณาจารย์ที่ทำการจัดการเรียนการสอนอยู่ ว่ามีคุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูในการขับเคลื่อนมาตรฐานผลการเรียนรู้ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษามากน้อยเพียงใด

ดังนั้นคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ของคณาจารย์จึงมีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความรู้ ทักษะ คุณภาพบัณฑิตโดยรวมและคุณภาพของการจัดการศึกษาด้วย

ปัญหาการวิจัย จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว สรุปเป็นปัญหาการวิจัย ดังนี้

1. คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูระดับใด
2. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคล ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีผลอย่างไร ต่อระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู
3. ความมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีผลมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับ ความมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี

1.3.2 คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูแตกต่างกัน เมื่อ จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.3 คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชนมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 **ขอบเขต ด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน โดยกำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1.4.1.1 **ตัวแปรอิสระ** เป็นคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) สังกัด/กลุ่มสาขาวิชา
- 2) วุฒิกการศึกษา
- 3) ประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา
- 4) ประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา

1.4.1.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังนี้

1) **คุณลักษณะผู้นำ เชิงจริยธรรม** ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่สมควรเป็นแบบอย่าง (Kouzes, J. M., and B.Z. Posner. 2002: 117 และ ภูษิต อินทรประสงค์ 2552:124) ประกอบด้วย ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

2) **จรรยาบรรณวิชาชีพครู** ตามกรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู หมวด 3 (ข้อ 13) ที่ว่า ผู้

ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านต่างๆดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อบุคคล ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (คุรุสภา, 2553: 79-89)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นคณาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในระดับปริญญาตรี กลุ่มบริหารธุรกิจ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ กลุ่มวิทยาศาสตร์ ภายภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ปีการศึกษา 2555 จำนวนรวม 414 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้ 336 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

1.4.3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการ เก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่าง เดือน ตุลาคม 2555 ถึงเดือนมีนาคม 2556

1.5 ประโยชน์ของงานวิจัย

เมื่อการวิจัยสำเร็จ จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1.5.1 เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม ที่นำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

1.5.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาคน ผู้นำ ผู้บริหาร และคณาจารย์ให้มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมและมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.5.3 เป็นแนวทางในการ เสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่สมควรปฏิบัติเป็นแบบอย่าง เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิถีทางสร้าง ต้นแบบ** หมายถึง การปฏิบัติตน ในกรอบจริยธรรม ตามครรลองครองธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ขอมรับในบุคลิกภาพ ความคิดเห็นและพฤติกรรม ได้รับความชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอก
- 2) ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ** หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภาพลักษณ์ในองค์กร สามารถทำได้จริง มีการเรียนรู้และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กร ร่วมสร้างวิสัยทัศน์/ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรที่ควรจะเป็น
- 3) ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย** หมายถึง การปฏิบัติตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง มีความกล้าหาญ มีความคิดเชิงบวก เต็มใจช่วยเหลือ ได้กล้าเสีย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทำให้องค์กร สังคมอยู่อย่างมีความสุข
- 4) ด้านการ ทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ** หมายถึง การปฏิบัติตน สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานใน องค์กรโดยคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือแรง ร่วมใจในการทำงานของ องค์กร
- 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ** หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความตั้งใจจริง จนเกิดผลสำเร็จในงาน ก่อให้เกิดกำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานใน องค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

1.6.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ได้ ประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่ง องค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีวิสัยทัศน์ ทนต่อการพัฒนาทางวิชาการและสังคม
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ ที่แสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรวิชาชีพครู

3) **จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ** หมายถึง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา กรุณา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) **จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5) **จรรยาบรรณต่อสังคม** หมายถึง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.6.3 **สังกัด/กลุ่มสาขาวิชา** หมายถึง คณาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนระดับอุดมศึกษาและบริหารงานในสถาบันการศึกษาเอกชนที่ร่วมมือกันเป็นเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร ประกอบด้วย 5 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยชนบุรี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และ วิทยาลัยราชพฤกษ์ และ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน รวม 11 แห่ง แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยภาครัฐ 7 แห่ง มหาวิทยาลัยภาคเอกชน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และวิทยาลัยราชพฤกษ์ รวมไปถึง คณะ/หลักสูตรของคณาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารธุรกิจ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ กลุ่มวิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ

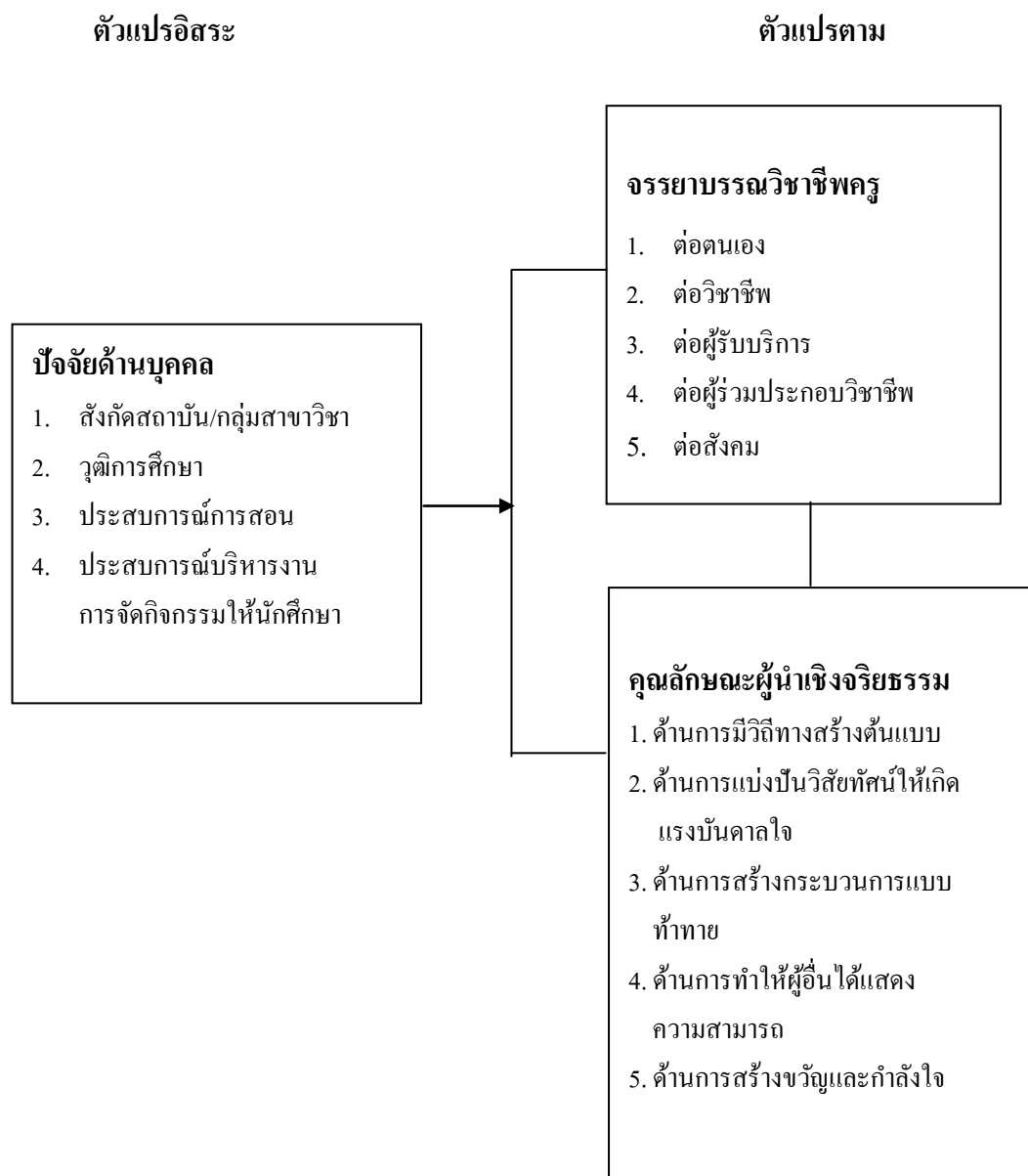
1.6.4 **วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร โดยแบ่งออกเป็น ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่นๆ

1.6.5 **ประสบการณ์การสอน** หมายถึงจำนวนปีและระยะเวลาที่สอนในระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 3 ระยะเวลา 1-4 ปี ระยะเวลา 5-8 ปี ระยะเวลา 9-12 ปี และระยะเวลา 12 ปีขึ้นไป

1.6.6 **ประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา** หมายถึง คณาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารงานหรือคณาจารย์ที่อยู่ในส่วนของการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยสรุปเป็นแผนภูมิ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีการทบทวนวรรณกรรม กำหนดเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 จริยธรรม
- 2.1.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 2.1.3 คุณลักษณะผู้นำ
- 2.1.4 ผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.1.5 สถานศึกษาเอกชน

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 จริยธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 214) ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง ธรรมะที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2549: 163) กล่าวถึง จริยธรรม ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ เชื่อว่า จริยธรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝัง ชัดเจน พัฒนาขึ้นจากแรงขับพื้นฐานภายในจิตสำนึกของแต่ละคน กระบวนการชัดเจนมักอยู่ในรูปของการเขียนแบบ เพราะต้องการที่จะปรับตัวให้ได้ตามมาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในสังคม

พระธรรมปิฎก (25 46: 123) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติตน การดำเนินตนที่มีความเหมาะสมแก่ภาวะฐานะ กาลเทศะ และเหตุการณ์ในปัจจุบัน

จากความหมายดังกล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความสำนึกหรือสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับของคนในสังคมเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม

ความมีจริยธรรม เริ่มจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากแต่ยังไม่เพียงพอ ต้องปฏิบัติตามจารีตประเพณี วัฒนธรรม ประชญาด้วย จริยธรรมและคุณธรรม เป็นบันไดที่เชื่อมไปสู่เป้าหมายของการเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยเริ่มมีการปลูกฝังกันมาตั้งแต่ในครอบครัว โดยพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ ต่อเนื่องมาถึงโรงเรียน สถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า ความมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ ส่งผลโดยตรงต่อการอบรม สั่งสอน จัดเกล้าให้เป็นคนเก่ง คนดี เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาสังคมต่อไป

คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณสมบัติของมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง เห็นได้ชัดเจนจากเนื้อหาหลักของพระราชดำรัสตอบของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549 ณ สีหบัญชร พระที่นั่งอนันตสมาคม ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมว่า มี 3 ประเด็น ได้แก่ การตระหนักถึงหน้าที่ของตน การมีแนวการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การมีคุณธรรมประจำตัว เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจแยกจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้เพื่อประกันว่าความรู้ความสามารถในเรื่องการทำงานและในบทบาทอื่นๆจะไม่ถูกนำไปใช้ในลักษณะที่เพิ่มพูนประโยชน์ส่วนตน โดยมีได้สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วย

จริยธรรม เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญ ความเสื่อมของสังคม เป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาที่มั่นคง ยั่งยืน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสังคมคุณภาพ เข้าถึงหลักแห่งความสมดุล มีความพอดี สร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ พึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

2.1.1 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ความหมายและความสำคัญ

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติ และการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคล บริษัท องค์กร ว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร เป็นการศึกษาและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาว่ามิตติกรรมอะไรบ้างที่ ถูก หรือ ดี สมควรหรือไม่สมควร

จรรยาบรรณ เป็นกระบวนการความประพฤติที่กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพหรือสมาคมร่วมกันพิจารณากำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มหรือในสังคมนั้นยึดถือ

จรรยาบรรณ เป็นประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบการอาชีพกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก โดยอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อคงเกียรติและสถานะของวิชาชีพนั้นก็ได้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นจริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาท ที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชน ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์จรรยาบรรณ เป็นสายใยของกลุ่มชนที่ร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือ และเกียรติคุณแห่งอาชีพ ให้เป็นที่ศรัทธาของสาธารณชนความสำคัญของจรรยาบรรณมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ปรารถนาความยอมรับในสังคมนั้น เพื่อให้สามารถอาศัยอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสงบสุข จึงต้องมีกฎ กติคามารยาทของการอยู่ร่วมกัน

ในชุมชน สังคมที่เจริญแล้ว จะมีเอกลักษณ์ที่ชัดเจนทั้งความรู้ความสามารถและพันธกรณีที่ มีต่อชุมชนกลุ่มอาชีพ จึงมีความหมายมากกว่าการรวมกลุ่มกันของผู้หาเลี้ยงชีวิตในวิถีทางเดียวกัน มีความหมายไกลไปถึงการเป็นสถาบันของมีอาชีพที่ผูกพันอยู่กับสังคม เพื่อดำรงรักษาเกียรติและความยอมรับ มีการพัฒนาด้วยการยกฐานะและรักษาระดับมาตรฐานอาชีพของพวกตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขึ้นอยู่กับความประพฤติ จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของแต่ละคนในกลุ่มอาชีพ

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า จรรยาบรรณ เป็นประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบการงานแต่ละอาชีพกำหนดขึ้นภายในกรอบของมาตรฐานที่ถูกที่ควร เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มหรือในสังคมประพฤติ ปฏิบัติ ยึดถือ รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก

จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็นวิชาชีพนั้นต้องมีองค์ประกอบรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณ ส่วนลักษณะวิชาชีพที่สำคัญคือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพมีการจัดการสอนศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการ สอนด้วยทฤษฎีและการปฏิบัติจนผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี จรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกใน วิชาชีพนั้นดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานที่กำหนด

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หรือจรรยาบรรณครู หมายถึง ประมวลพฤติกรรมที่กำหนด ลักษณะมาตรฐานการกระทำของครู อันจะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้าอย่างถาวร โดยที่ครูจะต้อง ดำเนินการเรียนการสอนโดยการยึดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน และต่อตนเอง ฯลฯ ในการทำ หน้าที่ของครูให้สมบูรณ์

จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (kroobannok.com) กำหนดไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษา เล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และ สังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูข้อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนา ทาง วิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูข้อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม ไทย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็น แบบแผนพฤติกรรมตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ได้ประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดขึ้น เป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แยกเป็นรายด้าน ตามหมวด ๓ จรรยาบรรณของวิชาชีพ (ข้อ ๑๓) ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตน ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในส่วนต่างๆดังนี้

ส่วนที่ 1 **จรรยาบรรณต่อตนเอง** ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตามระเบียบแบบแผน พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ประพฤติตน เหมาะกับสถานภาพ มีการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรม ประเพณี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ มีการศึกษาหาความรู้เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนที่ 2 **จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ** ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น แสดงความชื่นชมและ ศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ อุทิศตน เพื่อความก้าวหน้า ของวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 **จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ** ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และ ผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความ จริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ส่วนที่ 4 **จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ** ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่ คณะ ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบอาชีพ รู้รักสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา ขอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบ อาชีพ พัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ ร่วมกิจกรรมและพัฒนา ผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ 5 **จรรยาบรรณต่อสังคม** ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงยึดมั่น สนับสนุนและ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัด การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อ

ส่วนรวม จัดกิจกรรม ส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนการดำเนินงานที่ดี เพื่อปกป้องสังคมและสิทธิของบุคคลในชุมชน เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.1.3 คุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะ เป็นคำนาม หมายถึงเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นลักษณะประจำของบุคคล รวมไปถึงสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรม เมื่อรวมกับคำว่าผู้นำ จึงหมายถึง สิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะประจำตัวของผู้นำที่รวมไปถึงสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรม และการคิดของผู้นำ คุณลักษณะ (วิชัย ต้นศิริ : 2554) โดยทั่วไปจะพิจารณาจากสถานะของผู้นำซึ่งแบ่งเป็น

2.1.3.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leaders) ผู้นำแบบนี้ยึดกฎระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.1.3.2 ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leaders) ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมไปในทางอ่อนโยนละเมียดละไม เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์

2.1.3.2 ผู้นำแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Leaders) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่ การเคารพนับถือ เช่น องค์พระมหากษัตริย์

Getzel และ Guba (Web) ได้แบ่งคุณลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

2.1.3.1 แบบยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic Leaders) ถือประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

2.1.3.2 แบบยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leaders) คำนึงถึงความต้องการของบุคคลมากกว่าผลประโยชน์ของสถาบัน

2.1.3.3 แบบประสานประโยชน์ (Transactional Leaders) พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันและบุคคล

เมื่อพิจารณาลักษณะผู้นำจากวิธีการใช้อำนาจจะแบ่งเป็น

2.1.3.1 ผู้นำแบบเผด็จการ หรือแบบอัตถินิยม (Autocratic Leaders) จะมีลักษณะนิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่ตลอดเวลา

2.1.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) จะมีลักษณะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนดำเนินการก่อนเสมอ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.1.3.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะมีลักษณะปล่อยและให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมากไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์และกฎระเบียบเท่าใดนัก

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำต้องเก่ง 3 อย่าง ดังนี้

2.1.3.1 เก่งคิด (Conceptual Ability) ได้แก่ มีความคิดริเริ่มต้องสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ พัฒนางค์การและแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.1.3.2 เก่งคน (Social Ability) ได้แก่ รู้จักและเข้าใจผู้บังคับบัญชา รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง อันจะนำมาซึ่งการเข้าใจผู้อื่นและยอมรับผู้อื่น

2.1.3.3 เก่งงาน (Task Ability) ได้แก่ ฐานะของผู้บังคับบัญชา ฐานะนโยบายเพื่อปรับงานของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ ฐานะของตนเอง ทำได้ตามบทบาทหน้าที่เต็มความสามารถ ฐานะของผู้ใต้บังคับบัญชา จะได้แนะนำแก้ปัญหาให้ได้ และฐานะของเพื่อน จะได้ประสานได้สอดคล้อง

ลักษณะผู้นำที่ดี

2.1.3.1 ต้องรอบรู้งาน ทั้งของตนเองและผู้อื่นในวงการเดียวกัน

2.1.3.2 ต้องรู้หลักการพื้นฐานเบื้องต้นของการบริหารงาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การควบคุมงาน

2.1.3.3 ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เห็นอกเห็นใจลูกน้อง เป็นที่ปรึกษาได้ในทุกโอกาส อารมณ์ดีอยู่เป็นนิจ พุดจาสุภาพเรียบร้อย

2.1.3.4 ต้องมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2.1.3.5 ต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

2.1.3.6 กล้ารับผิดชอบแทนลูกน้องได้

2.1.3.7 ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูกน้อง เช่น ขยันขันแข็ง ประพฤติดี

2.1.3.8 ต้องมีความคิดริเริ่ม หาสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ มาปรับปรุงงานอยู่เสมอ

คุณลักษณะผู้นำ ๑๔ ประการ (2552)

2.1.3.1 ลักษณะท่าทาง การวางตัว (Bearing) เป็นการสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทาง การวางตัว และความประพฤติให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีความสุภาพนุ่มนวล

หลีกเลี่ยงการพูดขำด้วยถ้อยคำหยาบคาย หรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ทั้งในการปฏิบัติตน อารมณ์ และการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

2.1.3.2 ความกล้าหาญ (Courage) เป็นการบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ไม่อ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิดหรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควร

2.1.3.3 ความเด็ดขาด (Decisiveness) เป็นความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง ชัดแจ้ง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล มีความมั่นใจ ในลักษณะที่รวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา

2.1.3.4 ความไว้วางใจ (Dependability) เป็นการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้อง ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด กระทำการอย่างเต็มความสามารถและพิถีพิถัน เป็นคนตรงต่อเวลา ไม่กล่าวคำแก้ตัว มีความตั้งใจ และจริงใจ

2.1.3.5 ความอดทน (Endurance) เป็นพลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดทนต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น

2.1.3.6 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออก ซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

7. ความริเริ่ม (Initiative) เป็นผู้รู้จักใช้ความคิดในการแสวงหางานทำ และเริ่มหาหนทางปฏิบัติ ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ รวมไปถึงการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ดีมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2.1.3.8 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นความเที่ยงตรง ยึดมั่นในหลักแห่งศีลธรรมอันดี เป็นคุณสมบัติของการรักความจริง รักษาความสัตย์ตลอดเวลา คำพูดทุกคำต้องถูกต้อง เป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัว ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้อง

2.1.3.9 ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) เป็นคุณสมบัติในการคิดใคร่ครวญ โดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่เป็นไปได้ นำมาใช้ในการตัดสินใจได้ถูกต้อง

2.1.3.10 ความยุติธรรม (Justic) การไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เห็นแก่พรรคพวก มีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา ไม่มีอคติต่อเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความเที่ยงธรรมคงเส้นคงวาโดยไม่เห็นแก่หน้าใคร

2.1.3.11 ความรอบรู้ (Knowledge) ทั้งความรู้ในวิชาชีพของตน และความเข้าใจอกเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากความรู้ในวิชาชีพแล้วควรทราบเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศด้วย

2.1.3.12 ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่น และยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมถึงการไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาของตนต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.1.3.13 ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) เป็นความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่น โดยไม่ให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน กาลเทศะ ยังรวมถึงความสามารถที่จะพูด หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้อง เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ ด้วยความสุภาพอ่อนโยน

2.1.3.14 ความไม่เห็นแก่ตัว (Settleness) เป็นการไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ รวมไปถึงการร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลน ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีลักษณะดังนี้

2.1.3.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ

2.1.3.2 เป็นผู้ที่มิพบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.3.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

2.1.3.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

2.1.3.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ (Desirable characteristics of a leader) มีดังนี้

2.1.3.1 ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2.1.3.2 ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วย ตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

2.1.3.3 มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกายวาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

2.1.3.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

2.1.3.5 มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

2.1.3.6 มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้ อย่างแท้จริง

2.1.3.7 มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยึดเอาความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวใน

การปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ความ ตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูม เป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิด ไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

2.1.3.8 มีความภักดี (Loyalty) การ เป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ความภักดีนี้ จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

2.1.3.9 มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องๆ ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

2.1.3 ผู้นำทางจริยธรรม

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้หลายทัศนะ จึงขอกล่าวถึงความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญในการศึกษาโดยสังเขปดังต่อไปนี้

แทนเนนบอม และ คณะ (Tennenbaum and Others, 1961 อ้างถึงใน สิริน้อย นิภานันท์, 2534: 8) กล่าวไว้ว่า “ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง...ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้...”

ฮัลพิน (Halpin, 1966: 58) ได้กล่าวถึงความหมายของ”ผู้นำไว้ 5 ประการได้แก่

- 1) เป็นบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
- 2) เป็นบุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
- 3) เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 4) เป็นบุคคลที่ได้รับเลือกจากคนอื่นให้เป็นหัวหน้า
- 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1998: 122) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับธรรมดาในการใช้ชีวิตทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้คนอื่นร่วมรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สัตยญา ศิริโรจน์, 2541: 18) ให้ความหมายของ ผู้นำว่า "ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่"

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 2) กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจ การประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความศรัทธายอมรับโดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง และการรักษาขวัญกำลังใจของกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด

ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง และให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณลักษณะของความเป็นผู้นำจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำหน่วยงาน ที่ก่อให้เกิดผลสะท้อนเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นการสมควรที่ผู้นำหน่วยงานทุกคนควรตรวจสอบตนเองว่ามีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ดำรงไว้ซึ่งลักษณะที่มีอยู่แล้ว ในขณะที่เดียวกันก็พยายามเสริมสร้างสิ่งที่ยังขาด เพื่อความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 124) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง จะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ทั่วไป และมีความรู้เฉพาะอย่าง รวมทั้งมีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และ เป็นผู้มอบหมายงานที่ดี

ผู้นำกับผู้บริหาร มีทั้งความเหมือน ความต่าง และความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความต่าง การบริหาร เป็น ศาสตร์ ส่วนภาวะผู้นำ เป็น ศิลป์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ลงตัว อันจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสามารถ โน้มน้าว จูงใจ บุคคล หรือกลุ่มคนให้กระทำในสิ่งที่แตกต่างจากปกติหรือสิ่งที่ยากลำบากเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง โดยมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ ให้สำเร็จตามที่ได้รับหน้าที่มาเท่านั้น ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่บทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น

ความเหมือน เป้าหมายของทั้งผู้นำและผู้บริหารตรงกัน คือการนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้
ความสัมพันธ์กัน สมชาย ตั้งพร้อมพันธ์ (2551) กล่าวว่า “ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในระดับใดก็ตาม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ “

ภาวะผู้นำกับการเป็นผู้บริหาร

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความรู้ในการบริหาร และมีภาวะผู้นำ (Leaderships) ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาวิชาการบริหารให้เข้าใจ เพื่อจัดกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนความเป็นผู้นำ เรียนรู้ได้จากตัวอย่างความเป็นผู้นำของบุคคลสำคัญที่ประสบความสำเร็จในอดีต อย่างน้อยต้องมีจิตสำนึกในเป้าหมายและใฝ่หาความสำเร็จ (Sense of purpose & direction) ผู้นำเมื่ออาสาตนเข้ามานำผู้อื่น ย่อมต้องอยากเห็นความสำเร็จทุกๆเรื่องภายใต้การบริหารของตน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 63-66) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนั้นเจริญขึ้นหรือเสื่อมลง บุคคลที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ คุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติทางวิชาการ

คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีสุขภาพดี มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง มีความสามารถในการแสดงออก ซึ่งความคิดและมีคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่รู้จักเกรงใจผู้อื่น ฯลฯ และผู้บริหารควรจะมีทศบารมีหรือการสร้างบารมี 10 ประการคือ ทาน ศีล เนกขัมมะ ปัญญา วิริยะ ขันติ สัจจะ อธิษฐาน เมตตา และอุเบกขา

คุณสมบัติทางด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรอบรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา

เบนท์ และแมคคานน์ (Bent and Mckann, 1960 อ้างถึงใน อัจฉรี ขจรไชยกูล 2545: 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของบุคคลในวิชาชีพ ควรมีบทบาทผู้นำในพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยความสามัคคี
- 2) ยกย่องในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคล
- 3) ส่งเสริมความคิดริเริ่ม การวิจารณ์ทางสร้างสรรค์ และการอภิปรายเพื่อนำไปสู่ผลดี
- 4) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำและระลึกถึงศักยภาพของการเป็นผู้นำที่แฝงอยู่ในสมาชิกของแต่ละคน

- 5) สิ่งการเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติ
- 6) ทำงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากสถานการณ์มากกว่าที่จะใช้อำนาจหน้าที่จากตำแหน่ง แคมป์เบลล์ และเกรก (Campbell and Gregg 1971, อ้างถึงใน สมชัย มณีรัตน์ 2532: 15) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้
 - 1) ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ปัญหาต่างๆที่สำคัญในการบริหาร
 - 2) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมากหรือให้บุคคลหลายๆคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
 - 3) ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนแต่ละบุคคล และต้องให้ความยอมรับนับถือความสามารถของบุคคลอื่น
 - 4) ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก การบริหารการศึกษาจะไม่มี ความหมาย ถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะต้องถือว่าเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสภาพสังคม ในฐานะ ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 - 5) ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการ แก่บุคคลอื่นทุกคนและช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ในการให้การศึกษาได้ผลและมี ประสิทธิภาพมากที่สุด
 - 6) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้าพบ และทำความเข้าใจได้ทุกเมื่อ ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของบุคคลในทุกคนในวงการศึกษ และในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
 - 7) ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ
 - 8) ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือนักการศึกษา เป็นเพียงหน่อซึ่งแตกออกจากผู้ยึดมั่นในปรัชญาการศึกษาจะต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา
 - 9) ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่าง เพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุกๆ ทาง
 - 10) ผู้บริหารจะต้องประสานงานและประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านและสถานศึกษาในการ ดำเนินการศึกษา
 - 11) ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตัวเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องประเมินทั้ง วิธีการทำงานและผลการปฏิบัติงานไปพร้อมๆกัน

12) ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสียแก่วิชาชีพของตน

13) ผู้บริหารจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญในทุกวิถีทาง เพื่อให้การบริหารงานของตนทันสมัย

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้น เพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสีย จะไม่กล้าทำการใด ผลงานก็ไม่เกิดขึ้นได้ ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ขึ้นในองค์กร

นอกจากทักษะเบื้องต้นแล้ว ผู้นำที่ดีควรจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะและภาวะผู้นำ

1) การให้อำนาจ (Empowerment) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการควบคุมการทำงานต่าง ๆ อาจทำได้โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมตัดสินใจหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การให้อำนาจเช่นนี้เป็น การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในเรื่องของความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือของกลุ่ม และความภูมิใจในตนเอง และที่สำคัญที่สุดเป็นการเสริมสร้างให้ทุกคนได้ใช้ความคิด

ข้อควรระวังสำหรับผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ในการให้อำนาจดังกล่าว ทุกคนต้องเปิดใจยอมรับในความคิดเห็นของสมาชิกด้วย มิฉะนั้นอาจเกิดข้อขัดแย้งได้

2) การหยั่งรู้ (Intuition) เป็นความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ได้ในทันใด หรือในระยะเวลาอันสั้น สามารถให้ เหตุผลได้โดยไม่ต้องใช้เวลาพิจารณาวิเคราะห์ สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม สร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นในใจของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงน้อยที่สุด เป็นคุณสมบัติประการหนึ่งที่สำคัญของผู้นำที่ดี

3) ความเข้าใจในตัวเอง (Self-Understanding) ความสามารถที่จะตระหนักถึงศักยภาพของสมาชิกในกลุ่ม จุดเด่น จุดด้อย ของแต่ละบุคคล และสามารถนำจุดเด่นของบุคคลในกลุ่มมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และลดจุดด้อยลงด้วยในขณะเดียวกัน วิธีการที่จะสามารถเข้าใจสมาชิกในกลุ่มและให้สมาชิกในกลุ่มได้รับรู้ตนเองด้วย ก็คือการใช้ระบบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การประเมินผล การมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ และคุณสมบัติของแต่ละบุคคล

4) (วิสัยทัศน์) Vision ความสามารถที่จะสร้างภาพหรือจินตนาการในสิ่งที่แตกต่างและเป็นเลิศกว่า และที่สำคัญต้องสามารถทำความเข้าใจกับคิคิดข้างต้นให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมาด้วย

5) การประสานประโยชน์ (Value Congruence) ความสามารถที่จะเข้าถึงทั้งหลักการขององค์กร และเห็นคุณค่าของพนักงาน และนำทั้งสองอย่างมาประมวลรวมกัน คือ เป็นตัวกลางระหว่างองค์กรหรือผู้บริหารกับพนักงาน โดยเชื่อมโยงความต้องการของทั้งสองฝ่ายให้บรรจบการประสานเป็นหนึ่งเดียวกันได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมายด้วยกัน ดังต่อไปนี้

เดวิส (Davis,1985 อ้างถึงใน อัญธิกา ปุณริบูรณ์,2542: 9) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มคนและ จูงใจคน ไปยังเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง ภาวะผู้นำทำให้ ศักยภาพ(Potential) เป็นจริงขึ้นมาเพราะว่าภาวะผู้นำเป็นภาวะแห่งการปฏิบัติการที่ทำให้ ศักยภาพ ในตัวคนบังเกิดความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เสริมสร้างองค์กรหรือหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เฮอร์ซี และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard,1977:84) ให้คำนิยามของ “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการใช้อิทธิพลกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายใน สถานการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$P = f(L,F,S)$ ซึ่งเป็นกระบวนการแห่งความสำเร็จ

P = ความสำเร็จของการเป็นผู้นำ

L = พฤติกรรมของผู้นำ

F = พฤติกรรมของผู้ตาม

S = สถานการณ์แวดล้อม

f = เป็นฟังก์ชันของกระบวนการแห่งความสำเร็จ

มิลตัน (Milton,1981 อ้างถึงใน สิริน้อย นิภานันท์ , 2534:9)มีความเห็นว่า “ภาวะผู้นำ” คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม ใช้ความพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนด

ชวาร์ท (Schwartz, 1980 อ้างถึงใน กวี วงศ์พุด, 2542: 14) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ว่าหมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 21) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้นและอำนวยความสะดวกให้เกิดผลตามที่คาดหวัง และปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 อ้างถึงใน เลิศ ไชยณรงค์, 2546: 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น ศิลปะของการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น และ การนำเขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปได้

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554: 11-12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

- 1) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
- 2) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่ควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)
- 5) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
- 6) ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน
- 7) การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร
- 8) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ความจำเป็นที่ผู้บริหาร ผู้นำ ต้องมีภาวะเชิงจริยธรรม (<http://neungsangtine.exteen.com>, 2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทางการศึกษา เป็นเรื่องละเอียดอ่อนกว่าทางการเมือง และทางธุรกิจ เพราะในองค์กรทางการศึกษาไม่ใช่ที่แสวงหาอำนาจ ไม่ใช่ที่ประกอบการค้าธุรกิจ ไม่ว่าผู้นำหรือผู้บริหาร จะอยู่ในองค์กรทางการศึกษาระดับใดก็ตาม มักจะมีผลกระทบในทางลบ มากกว่าผลกระทบในทางบวก เนื่องจากการศึกษาเป็นการให้ความรู้ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ให้เกิดสติปัญญา มีความคิด และการประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพของชาติในอนาคต ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหาร พึงมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัด จึงจะเป็นที่ยอมรับ และเกิดศรัทธา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสังคม ต่อประชาชน ต่อผู้ปกครองนักเรียนในชุมชน

กมลทิพย์ ทองคำแหง และปองสิน วิเศษศิริ (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง มี 21 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาอาการที่เหมาะสมกับกาลเทศะ 2) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทยเหมาะสมกับวัยและกาลเทศะ 3) ศรัทธาในการทำมาตุ้ม ความถูกต้อง มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี 4) ตำนึกในบุญคุณและกตัญญูต่อผู้อื่นและแสดงออกเป็นที่ปรากฏต่อสาธารณชน 5) เคารพกฎกติกา คุณค่าของสังคม คืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความพอเพียง และมีความเป็นประชาธิปไตย 6) มีจิตสาธารณะ 7) มีความมั่นใจในตัวเองที่ยึดหลักการคุณธรรมและจริยธรรม 8) ใฝ่ศึกษาหาความรู้ด้านธรรมะเพื่อเพิ่มสติปัญญา และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ 9) กล้าคิดกล้าตัดสินใจบนหลักคุณธรรม จริยธรรม และยอมรับผลที่เกิดขึ้น 10) รู้จักการใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา 11) มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี 12) เป็นผู้ มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน 13) รู้จักการให้ การเสียสละ นอกจากเสียสละทรัพย์สิ่งของแล้วยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่น 14) มีความประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา และใจ ทั้งในการปกครอง และในทางศาสนา 15) มีความซื่อตรงในฐานะผู้บริหาร ดำรงอยู่ในสัจย์สุจริต 16) มีอัธยาศัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโส และอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกัน และต่ำกว่า 17) มีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน 18) ไม่แสดงอาการโกรธให้ปรากฏ สามารถระงับได้ 19) ไม่เบียดเบียนคนอื่นและตนเอง 20) ความอดทน อดกลั้น และ 21) ธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานมี 17 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 2) ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น 3) สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา 4) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 5) มีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ สามารถประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร 6) รู้ในความสามารถของบุคคล มอบงานที่เหมาะสม มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล โดยรักดีต่อโรงเรียน สร้างความสามัคคี ความเป็นธรรม 7) ใช้ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารคน 8) มีความสามารถในการประสานงาน ประสานประโยชน์ ประสานน้ำใจกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี 9) กระตุ้นและปลุกเร้าผู้ร่วมงานให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 10) ให้ออกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพื่อกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนางาน 11) พัฒนาและเผยแพร่หลักการ / หลักธรรมคำสั่งสอน กฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน 12) ยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรม คุณธรรม 13) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนด้านจริยธรรม คุณธรรม 14) ส่งเสริมความเสมอภาคของบุคคล โดยทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีสิทธิ เท่าเทียมกันในการเข้ารับบริการและทรัพยากรต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้ 15) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือ มากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีปรองดอง 16) วางตัวเหมาะสม เสมอต้นเสมอปลาย และ 17) เห็นความสำคัญ และการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมี 25 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันประกอบด้วยความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน ความภูมิใจ ตั้งใจและพอใจ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา มีภูมิรู้ทางด้านการศึกษา หลักสูตร การสอน เห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาของชาติได้อย่างชัดเจน 3) ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง 4) มีความรู้ทางด้านการบริหาร หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ 5) มีความสามารถด้านการบริหารสถานการณ์ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ สามารถปรับตัวได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน 6) มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการใช้แผนกับเครื่องมือการบริหาร 7) มีความรู้ด้านจิตวิทยาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร 8) รู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 9) มีการวางแผนงานที่ดี วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 10) นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ 11) ยกย่องและตอบแทนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

12) เอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ 13) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 14) มุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม 15) มีความยืดหยุ่น 16) จัดความตึงเครียดด้วยวิธีที่เหมาะสม 17) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของตนเอง 18) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและชัดเจน สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลอื่นเพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า 19) มีความคิดสร้างสรรค์ คิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี สามารถนำองค์กรได้ 20) มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และการตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่างๆ ข้อมูลทางสถิติ งานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจ 21) นำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในโรงเรียนเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 22) มุ่งมั่นการบริหารงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความสำเร็จบนพื้นฐานของความถูกต้องเพื่อสังคมและประเทศชาติ 23) สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 24) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ หมั่นพัฒนางาน อย่างสม่ำเสมอ และ 25) มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกัน

ผู้รู้หลายท่านเชื่อว่า ไม่มีสูตรสำเร็จใดที่ผู้นำสามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาทางเลือกทางจริยธรรม แต่มีแนวทางดำเนินการกว้าง ๆ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2554 : 89)

1. ตัวผู้นำเองจะต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม (ethical standards) และต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เช่น แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ที่เมตตาเอื้ออาทรต่อศิษย์ เพื่อนครูและคนทั่วไป การแสดงออกในความเป็นผู้รักความเป็นธรรมและความยุติธรรม การมีพฤติกรรมของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การให้การเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น เป็นต้น

2. เมื่อจำเป็นต้องหาทางออกต่อปัญหาเชิงจริยธรรม มีหลักที่ผู้นำควรพิจารณา ดังนี้ (1) คุณผลที่เกิดขึ้นตามมาถ้าตัดสินใจเลือกวิธีนั้น และให้พยายามวิเคราะห์หว่า ใครบ้างที่จะถูกผลกระทบและผลที่เกิดกับคนเหล่านี้เป็นอย่างไร (2) ตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม (moral rules) เช่นเชื่อว่าถ้าทำเช่นนั้นแล้วโลกของเราจะน่าอยู่ยิ่งขึ้นเพราะทุกคนอยู่ในหลักศีลธรรม (3)พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (caring) เอาใจเขามาใส่ใจเราเช่นพยายามคิดว่า ถ้าคนที่อยู่ในเหตุการณ์นั้นเป็นตัวเอง เราอยากให้คุณอื่นปฏิบัติกับเราอย่างไร เป็นต้น

3. ปัญหาทางจริยธรรม น่าจะมีตัวเลือกที่เป็นทางออกได้มากกว่าสองทาง (dilemmas) คือ ไม่ถูกก็ต้องผิด แต่ควรมีทางเลือกที่สาม (trilemmas) ซึ่งเป็นทางออกที่ดีกว่า เช่น แทนที่โรงเรียนจะกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา ก็ควรมีกิจกรรมทางเลือกที่สอดคล้องการนับถือศาสนาอื่นของนักเรียนบางคนด้วย เช่นกัน

4. ท้ายสุด ผู้นำเอง ต้องทำตัวเหมือนปรอทรบรู้และตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดได้ดี โดยเฉพาะในชุมชน ซึ่งตนมีบทบาทเป็นผู้นำ

2.1.4 สถานศึกษาเอกชนระดับอุดมศึกษา เครื่องข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และ เครือข่ายวิจัย ประชาชน

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

สถานศึกษาเอกชน หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ภาคเอกชน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Office of the Private Education Commission) ในการศึกษาครั้งนี้เป็น สถานศึกษาเอกชนที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร ได้แก่ มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และวิทยาลัยราชพฤกษ์ และ เครือข่ายวิจัยประชาชน ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน รวม 11 แห่ง โดยแบ่งเป็น ภาครัฐ 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และภาคเอกชน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เฉพาะสถานศึกษาของเอกชนทั้ง 2 เครือข่าย รวม 9 แห่ง

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องในส่วนของผู้นำ Krech และคณะ ได้กล่าวถึงผู้นำ 14 ลักษณะ (Krech and Other, 1962: 422-430) แต่ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิผลของการบริหารในองค์กร ดังนี้คือ

- 1) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร บุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มหรือองค์กรเป็นผู้ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร มีบทบาทและหน้าที่โดยตรงในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายหรือเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) ผู้นำในฐานะนักวางแผน ผู้นำจะต้องมีบทบาทเป็นผู้วางแผน เป็นผู้ตัดสินใจในวิธีการ และทางเลือกต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว
- 3) ผู้นำในฐานะผู้จัดทำนโยบาย หน้าที่ที่สำคัญมากประการหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกลุ่ม โดยทั่วไปเป้าหมายของกลุ่มและนโยบายต่างๆ จะเกิดขึ้นได้ 3 แหล่ง คือ หนึ่งจากเบื้องบน คือจากคำสั่งของผู้บริหารระดับสูงกว่าขององค์กร สองจากเบื้องล่าง คือจากการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มเมื่อเป้าหมายและนโยบายถูกกำหนดจากสมาชิกทั้งหลาย ผู้นำยังคงมีภาระหน้าที่ในการชี้แนะ ช่วยพิจารณาและมีส่วนอย่างใกล้ชิดในการจัดทำนโยบาย และสามจากตัวผู้นำเอง เมื่อผู้นำมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย
- 4) ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ ผู้นำบางครั้งเกิดจากความชำนาญการเฉพาะด้านและความมีทักษะ ผู้นำในกลุ่มที่เป็นทางการจะมาจากการที่บุคคลนั้นเรียนมากกว่าและเข้าใจเทคนิคต่าง ๆ มากกว่า ผู้นำจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถพิสูจน์ให้ได้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในเทคนิคต่าง ๆ ตรงกับความต้องการของกลุ่ม
- 5) ผู้นำในฐานะผู้แทนของกลุ่มที่จะติดต่อกับคนภายนอก ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในลักษณะผู้แทนของกลุ่มที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภายนอกกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร
- 6) ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำของกลุ่มเป็นผู้ที่รู้รายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างของกลุ่มมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ และทำหน้าที่ในฐานะผู้ควบคุมให้เกิดความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
- 7) ผู้นำในฐานะผู้ที่ให้รางวัลและการลงโทษ การปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำก็คือ การพิจารณาให้รางวัล และพิจารณาลงโทษสมาชิกในกลุ่ม
- 8) ผู้นำในฐานะผู้ตัดสินใจและผู้ทำการปรองดอง บางครั้งการที่ผู้นำเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการให้รางวัลและการลงโทษสมาชิกในกลุ่ม ในฐานะผู้ตัดสินใจและผู้ทำการปรองดองเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในกลุ่ม งานสำคัญที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้ขาดและเป็นผู้ประนีประนอม ทำให้อำนาจในส่วนนี้ของผู้นำมีส่วนช่วยให้การแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มลดลงได้

9) ผู้นำในฐานะผู้ที่ เป็นแบบอย่างที่ดี ในกลุ่มบางชนิดผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ดีเพื่อสมาชิกของกลุ่มจะได้ปฏิบัติตามตัวอย่างเช่น ผู้นำทางการทหาร ความกล้าหาญ ต้องมาก่อนและต้องเป็นผู้นำในการรบ ผู้นำในโบสถ์อย่างน้อยต้องมีชีวิตทั่วไปแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งความดี จึงจะสามารถอบรมสมาชิกในโบสถ์ได้

2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory of Leadership) เป็นการศึกษาถึง คุณลักษณะของผู้นำโดยไม่คำนึงถึงด้านอื่น ๆ เป็นต้นว่า สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดนี้เชื่อว่าผู้นำย่อมมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตาม มีคุณลักษณะบางอย่างที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ นำโดยมุ่งศึกษาลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

2.2.2.1 ลักษณะทางกาย (Physical Traits) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปร่าง รูปทรง ส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง และ

2.2.2.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทางด้านจิตวิทยา เช่น ความซื่อสัตย์ ความทะเยอทะยาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสติปัญญา เป็นต้น และลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตามนี้ย่อมสามารถระบุและบ่งชี้ได้ ในระยะแรกได้ศึกษาการเป็นผู้ นำโดย

- 1) หาผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่าเป็นใคร โดยดูผลกำไรจากธุรกิจหรือการประเมินจากผู้บังคับบัญชา
- 2) บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
- 3) ศึกษาวิธีการที่บุคคลได้รับเลือก หรือได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งของการเป็นผู้ นำ

จากวิธีการดังกล่าวทำให้เกิดทฤษฎีขึ้น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Greatman Theory) และทฤษฎีลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) ทั้งสองทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำได้นั้น เพราะเขาเกิดมาพร้อมกับลักษณะ (Traits) บางอย่าง ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำหรืออย่าง ที่เรียกว่าเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (Leader are born not made) มิใช่มาฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้นำที่หลัง คุณลักษณะการเป็นผู้นำนี้ถือว่าเป็นพันธุกรรมปรากฏในยีนส์ (Genes) ที่สามารถถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษมาสู่ชนรุ่นต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) สังกมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่ง

จุดใดในโลก ส่งผลกระทบแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดีงาม มีการแข่งขันเพื่อเอาชนะ แทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร การศึกษาควรจะให้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้นำสถานศึกษากลายเป็นความหวังของแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม

กรีนฟิลด์ (Greenfield, 1998) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคมของนักเรียน และต่อวิชาชีพครู โดยปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งแม้ยากที่จะชี้ชัดได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรควรและอะไรที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติในแง่ของศีลธรรมก็ตาม สังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากครูใหญ่ เช่น

1. เป็นโรงเรียนหรือสถาบันแห่งศีลธรรม (moral institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (social norm)
2. อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม (moral agent) การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของอาจารย์ใหญ่ต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (moral value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด
3. การบริหารโรงเรียนจะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (ดี เก่งและมีความสุข)

การแสดงออกเชิงศีลธรรมจริยธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และ โครงสร้างของสถานศึกษาแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น เช่น การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความยุติธรรม การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานรายบุคคล ใช้กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ/ชนะ (win / win) มากกว่าชนะ/แพ้ (win / lose) รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นด้วยการศึกษาเป็นทางออกที่ดีต่อปัญหาต่างๆ ในสังคม ทำให้ผู้นำสถานศึกษาหรือผู้บริหารเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ทั้งต่อครู-อาจารย์ นักศึกษา และ บุคคลอื่นในสังคม โดยเฉพาะด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี และส่งเสริมการร่วมมือแทนการแข่งขันเพื่อเอาชนะ ดังที่ กรีนฟิลด์ (Greenfield: 1988) ระบุว่าสังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากผู้นำสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (moral institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (social norm)

2. ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม (moral agent) การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของผู้นำสถานศึกษาต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (moral value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด

3. การบริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักศึกษาได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

การแสดงออกเชิงจริยธรรมของผู้นำ นอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำสถานศึกษายังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และ โครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น โดยกำหนดนโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของคณาจารย์และนักศึกษา มุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ความยุติธรรม การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของตนและผู้อื่น เป็นต้น

Gary Yulk (2001) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำในหลายลักษณะอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยเขาได้ใช้เกณฑ์ (Criterion) เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่ไร้จริยธรรม เป็นตัวชี้วัด ในประเด็นแรกเขาโฟกัสไปที่การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ (Use of leader power and influence) เขามองว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ค่อยใช้อำนาจแต่จะใช้หลักการบริการผู้ตามในองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไร้จริยธรรม (Unethical Leadership) มักจะใช้ความพึงพอใจในระดับบุคคลเป็นตัวชี้วัด

ในเรื่องนี้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 126) การแสดงออกเชิงศีลธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และ โครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น สังคมปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้ชนะบนความพ่ายแพ้ของคนอื่น จึงเกิดการเอารัดเอาเปรียบและใช้กลยุทธ์สกปรกไร้จริยธรรมเพียงเพื่อชัยชนะของตน ดังนั้นครูใหญ่จึงต้องทำให้นโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของครูและนักเรียนมุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรมเรื่องความยุติธรรม การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำรายบุคคล ใช้กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ/ชนะมากกว่าชนะ/แพ้ รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่ามีพื้นฐานของความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ในสิ่งที่ผู้นำคิด พูดและทำอย่างชัดเจนและงสอดคล้องกัน ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์: 2544)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญคือ “การสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรม จริยธรรม (ethical institution)”

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาด้านวิถีสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบถ้าทาย ด้านให้ผู้ตามได้แสดงออก ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความเป็นต้นแบบ เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือ ตัวอย่างที่ดีได้ คณาจารย์ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในบุคลิกภาพ ความคิดเห็น และยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าว เช่น ครู อาจารย์ พระสงฆ์ โตะครู โตะอิหม่าม นายกรัฐมนตรี นายกองครปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น การจูงใจไม่ใช่เพียงแต่การพูดเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม เกิดความเชื่อ ความชอบ และชื่นชม ในขณะที่เดียวกันควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ นักการศึกษาหลาย ท่าน ต่างเห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (moral leadership begins with moral leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรมเท่านั้นไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญสุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป โดยการประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองครองธรรม เป็นบุคคลช่างคิดช่างทำและทำตามที่คิดในสิ่งที่ถูกต้องทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละและมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน พัฒนาตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานในวิชาชีพ มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ สร้างความผูกพันและสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร ฯลฯ นับเป็นภาวะผู้นำด้านการจัดการ (Managing leadership) ผู้นำมีหน้าที่และบทบาทสำคัญด้านการจัดการ จัดระบบการทำงานในองค์กรและกลุ่ม เป็นหน้าที่ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจได้ว่าผู้นำมีทักษะการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้หรือไม่

2. ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ คณาจารย์ต้องรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และภาพลักษณะในองค์กรของตน มองภาพอนาคตขององค์กรในทางบวก สามารถทำได้จริง มีการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์/ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรที่ควรจะเป็น

สร้างความยึดมั่นและผูกพันต่อภาพลักษณ์ขององค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ยอมรับและเข้าใจในความเห็นของส่วนรวม ชักชวนให้ผู้อื่นสนใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นอนาคตขององค์กร แสวงหาแนวร่วมในค่านิยมที่ดีขององค์กร ฯลฯ

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visioning leadership) เป็นภาวะที่สำคัญที่ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยการหยั่งรู้หรือด้วยการคาดคะเนด้วยประสบการณ์และ ใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงเข้ามาช่วยสร้างวิสัยทัศน์

3. **ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย** เป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรหรือสังคม มีวิสัยทัศน์ มองไกลไปสู่ออนาคต ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นลักษณะภาวะผู้นำด้านอนาคต (Futuring leadership) ที่มองอนาคตด้วยการศึกษาข้อมูลในอดีตการทำงานด้วยความรอบคอบในปัจจุบัน ทำให้สามารถวางแผนพัฒนาองค์กรและกลุ่มในอนาคตได้อย่างประสบความสำเร็จมีความเสี่ยงน้อย รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและเป็นผู้พัฒนาให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข สร้างความรักสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในทางที่ดี ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ไม่กลัวต่อความยากลำบาก กล้าได้ กล้าเสีย มีความกล้าหาญที่จะช่วยผลักดันปัญหา/อุปสรรคให้สำเร็จลุล่วงไปได้ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและทำท่าย สร้างทีมงานที่ตระหนักถึงความสามารถของบุคคลในองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนงานและกำหนดวิธีทำงานใหม่ๆ สร้างระบบกลไกการทำงานที่คำนึงถึงวัฒนธรรม องค์กรและการมีส่วนร่วม นำแบบอย่างที่ดีมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานขององค์กร สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ร่วมงานแสวงหาสิ่งใหม่และวิธีการใหม่ในการทำงาน ปรับปรุง พัฒนาการทำงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ ริเริ่มสิ่งใหม่ยอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุผลหรือข้อผิดพลาด และนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร

4. **ด้านการส่งเสริมให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ** สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรโดยคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานกับตนเอง หรือผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการ ทำงานขององค์กรกับผู้ร่วมงาน ตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เคารพในปัจเจกบุคคลและให้เกียรติกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน สร้างวิบุรุษให้ผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน

เจริญก้าวหน้าในการทำงานมอบหมายงานสำคัญให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามความถนัดและความสามารถของบุคคล

5. **ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ** ขวัญเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี/ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อผลผลิตและความสำเร็จของงานและความล้มเหลวได้

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540: 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานโดยสรุปดังนี้ 1) ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) เกิดความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร 3) ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม 4) เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ 5) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร 6) เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาลินี แม้นญาติ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลกับ ครู 560 จำนวน 1680 ฉบับ ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัย

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศขององค์กรทางจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาค่าไค-สแควร์ (2) เท่ากับ 122.58 มีค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 139 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.84 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระ (2)/ df จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.88 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 859.30 4) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อิทธิพลทางตรง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26,0.25,0.19 และ0.07 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อม พบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ (1) ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศขององค์กรทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 และ 0.07 ตามลำดับ (2)

ปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.02 และ 0.26 ตามลำดับ และ (3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 และในส่วนของอิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55, 0.40, 0.19 และ 0.12 ตามลำดับ

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2551) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม 4) ปัญหา และอุปสรรคในการเรียนการสอนจริยธรรมทางธุรกิจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ระดับปริญญาตรี จำนวน 328 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1 . นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมทางจริยธรรม อยู่ในระดับดี

2 . ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา ได้แก่ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และไม่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ คณะ หลักสูตร และเกรดเฉลี่ยแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3 . นักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4 . พฤติกรรมทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชราณี พัททองพรรณ (2553) ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน จากการคาดการณ์ในช่วงปี.ศ.2554-2559 โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร วิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) การใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล และการจัด Focus group จำนวน 21 คน วิเคราะห์การกระจายของข้อมูลด้วย ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartie Range) นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปใช้เป็นสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อหาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง(Stakeholder) จำนวน 381 ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน ในปี พ.ศ. 2554-2559 จากผลกระทบของปัจจัยภายใน คือ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ในช่วงเวลาดังกล่าว ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำ 5 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านทัศนคติ (4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (5) ด้านบุคลิกภาพ โดยที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีเอกชน จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่นำไปใช้ในการมองไปข้างหน้าอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยมีความรู้ความเข้าใจในบริบทและสภาพสังคมไทย เพื่อสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนสตรีเอกชนอย่างเหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรม นำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสตรีเอกชนมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพสูงสุด รองลงมาเป็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมจริยธรรมสูงสุด รองลงมาเป็นด้านทัศนคติ และภาพรวมทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าด้านอื่นๆ

อุทัย โล้วมันคง (2552) ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวน 796 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน พระภิกษุ จำนวน 5 รูป ใช้เครื่องมือการวิจัย 3 ประเภท ได้แก่ 1 แบบสอบถาม 2 แบบสัมภาษณ์ 3 แบบประเมิน ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรชนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผ่านการดำเนินการวิจัย และการ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

1) หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ใน การบริหารหน่วยงานหรือองค์การ

2) หลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางฯ พัฒนามาจากการศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การออกแบบการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การประเมินผล การพัฒนา

3. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อำนาจความรู้ แนวความคิด เพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและกีดขวาง พฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม

4. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสพการณ์ ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสพการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสพการณ์ การเรียนรู้จาก กรณีศึกษาที่ได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์การด้านการพัฒนาผู้นำ

5. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัย การเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง โดยการยอมรับตนเองว่าอาจจะมีข้อบกพร่องทางพฤติกรรม ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมที่บกพร่องนั้นๆ

บุพดี จันทรหอมกุล. (2545). วิจัยเรื่อง **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.** มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รับรู้การใช้ภาวะผู้นำของตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ใช้ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคลอใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับสูง และใช้ภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยในระดับปานกลาง 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน รับรู้การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ครูทั้ง 2 กลุ่ม รับรู้ด้านความเสนาหา ด้านการคลอใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับสูง ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารแบบวางเฉย ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับสูง

กมลทิพย์ ทองกำแหง และปองสิน วิเศษศิริ (2553) ร่วมกันทำการวิจัยเรื่อง **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน** มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และ 3) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองมี 21 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานมี 17 ตัวชี้วัด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพมี 25 ตัวชี้วัด

2. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองมีระดับการปฏิบัติจริงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อ

วิชาชีพ สำหรับการศึกษาศาภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองมีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านจริยธรรมต่อวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ 14.54% รองลงมาคือ จริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน 13.85% และ จริยธรรมต่อตนเอง 12.70%ตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยการระดมความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 9 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 50 วิธี

จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณพฤติกรรมผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะตัวแปรที่พบมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานของครูไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน) 2) ครูมีการพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนการสอนแบบพบปะหรือสนทนากัน (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับบุคคล) 3) ครูมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ลักษณะที่พบน้อยที่สุดคือ ครูมีเว็บไซต์ หรือเว็บล็อก (Weblog) ส่วนตัวสำหรับเผยแพร่ผลงานหรือบทความทางวิชาการของครู

ครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครมีลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก โดยลักษณะย่อยที่พบมาก 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูคิดว่าการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาจะช่วยให้ครูบรรลุเป้าหมายในการทำงาน 2) ครูรู้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน 3) ครูมักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น 4) ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพราะเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน 5) ครูสามารถเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับตนเอง

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่าตัวทำนายที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านนำความรู้ที่ได้จากอินเทอร์เน็ต

มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูด้วยกัน 2) ท่านได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนา/ ประชุมวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก 3) ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการเรียน การสอนแบบพบปะหรือสนทนากัน 4) ท่านได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนา/ ประชุมวิชาการที่ โรงเรียนจัด 5) ท่านอ่านตำราหรือบทความด้านการเรียนการสอนที่เพื่อนครูเขียนเผยแพร่ และตัวที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว คือ ประสิทธิภาพการสอน 21-30 ปี ($r=-.181$) และงานที่ได้รับมอบหมายฝ่ายอาคารสถานที่ ($r=-.119$)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีผลมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี และคุณลักษณะผู้นำ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน การให้ ความไม่โกรธ ความยุติธรรม และความเป็นผู้ซื่อตรง ส่วนวิธีการพัฒนา ควรใช้การเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณาจารย์มี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการให้อำนาจความรู้ แนวความคิด เพื่อกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำ เชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีการดำเนินงานดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์ที่ทำการสอนและบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำนวนรวม 414 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากตารางของเครซีและมอร์แกน (V. Krejcie and D.W. Morgan, 1970) ได้ 336 คน โดยการ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันเอกชน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. มหาวิทยาลัยธนบุรี	54	46
2. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	85	70
5. วิทยาลัยราชพฤกษ์	120	92
7. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	100	82
8. สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์	55	46
รวม	414	336

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) 1-5 คะแนน ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert style) และให้คะแนน 1-5 ได้แก่

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

แบบสอบถามครั้งนี้ สร้างอย่างมีแบบแผน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล หรือข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย สังกัดสถาบัน กลุ่มสาขาวิชา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การสอนระดับอุดมศึกษา และ ประสบการณ์บริหารงานหรือการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อบุคคล ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ตอนที่ 4 ข้อสรุปและข้อคิดเห็น

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานบริหาร และ การสอนวิชาจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวล ตามประเด็นขอบข่ายการวิจัยและกำหนดเป็นข้อคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมตามกรอบแนวความคิดและขอบเขตในการวิจัย

3.2.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมเชิงเนื้อหา (Content validity) รูปแบบ และภาษาที่ใช้ โดยคณะผู้วิจัย 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ผดุง ศิริรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3.2.1.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มคณาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม จะดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 หาค่าความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence) และความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา โครงสร้าง โดยมีคะแนน IOC = 0.88 แล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาแก้ไขให้ถูกต้อง เหมาะสม

3.2.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มคณาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.924

3.2.2.3 หลังจากได้ทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาระดับเอกสารจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการของสถาบันระดับอุดมศึกษาต่างๆและแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

3.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนาม จากคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน โดยขอหนังสือขออนุญาตจากอธิการบดี วิทยาลัยราชพฤกษ์ ไปยังสถาบันของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อ การแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย กรณีที่เป็นสถานศึกษาต่างจังหวัดจะส่งผ่านระบบ ไปรษณีย์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอโดยการพรรณาประกอบตาราง ดังนี้

3.4.1 การ วิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้นำและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.0 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.4.3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ของ คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชนจำแนกตาม คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หรือ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่โดย LSD (Fisher's least significant difference)

3.4.4 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในวิชาชีพครูกับลักษณะผู้นำเชิง จริยธรรม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือ

ทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้กำหนด เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

0.80 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
0.00 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำ เจริญจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณลักษณะผู้นำ เจริญจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำ เจริญจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ เจริญจริยธรรมกับ จรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ คือ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

LSD แทน การเปรียบเทียบรายคู่ ตาม วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สังกัด/เครือข่าย		
เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร	208	61.90
เครือข่ายวิจัยประชาชน	128	38.10
รวม	336	100.00
1. สังกัด/มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย		
นอร์ทกรุงเทพ	70	20.83
ธนบุรี	46	13.69
ราชพฤกษ์	92	27.38
ธุรกิจบัณฑิต	82	24.41
ปัญญาภิวัฒน์	46	13.69
รวม	336	100.00
1.1 คณะวิชา		
ศิลปศาสตร์	46	13.69
บริหารธุรกิจ	146	43.45
รัฐศาสตร์	2	.60
เทคโนโลยี	36	10.71
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	4.17
บัณฑิตวิทยาลัย	8	2.38
บัญชี	16	4.76
วิศวกรรม	14	4.17
วิทยุสื่อสารณสุข	14	2.98
วิทยาการจัดการ	14	4.17
นิเทศ	16	4.76
ศิลปกรรมศาสตร์	10	2.98
รวม	336	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.2 กลุ่มสาขาวิชา/หลักสูตร		
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	(76)	(22.62)
ภาษาไทย	20	5.95
ภาษาอังกฤษ	8	2.38
ศึกษาทั่วไป	10	2.98
นิเทศก์	4	1.19
รัฐประศาสนศาสตร์	2	.60
ป.บัณฑิต	2	.60
บริหารการศึกษา	4	1.19
ศิลปกรรม/ศิลปการแสดง	6	1.80
ออกแบบแฟชั่น	4	1.19
ประชาสัมพันธ์	4	1.19
การโฆษณา	6	1.79
วารสาร/วิทยุ/ภาพยนตร์	6	1.79
กลุ่มวิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ	(58)	(17.26)
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	4	1.19
วิศวกรรมซอฟต์แวร์	2	.60
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	4	1.19
วิศวกรรมไฟฟ้า	2	.60
เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม	8	2.38
คอมพิวเตอร์ฟิสิก	10	2.98
วิทยาการคอม	2	.60
เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	4.17
คอมฯแอนิเมชัน	6	1.79
สาธารณสุข	6	1.79
กลุ่มบริหารธุรกิจ	(202)	(60.12)
การบัญชี	38	11.31
การจัดการโรงแรม	2	.60

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
การจัดการ	30	8.93
บริหารธุรกิจ	6	1.79
การเงิน	10	2.98
โลจิสติกส์	10	2.98
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	22	6.55
การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	2	.60
การตลาด	46	13.69
การสื่อสารการตลาด	2	.60
การออกแบบเชิงโต้ตอบ	2	.60
การจัดการค้าปลีก	14	4.17
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	6	1.79
การจัดการอาหาร	2	.60
ธุรกิจอาหาร	10	2.98
รวม	336	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	4	1.19
ปริญญาโท	314	93.45
ปริญญาเอก	18	5.36
รวม	336	100.00
3. ประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา		
1-4 ปี	142	42.26
5-8 ปี	108	32.14
9-12 ปี	40	11.90
มากกว่า 12 ปี	46	13.69
รวม	336	100.00
4. ประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรม ให้นักศึกษา		
ต่ำกว่า 3 ปี	152	45.24

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3-5 ปี	94	27.98
6-10 ปี	38	11.31
มากกว่า 10 ปี	52	15.48
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1. สังกัดเครือข่าย สถาบัน คณะ สาขา/หลักสูตร

1.1 สังกัดเครือข่าย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น 5 แห่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 336 คน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สังกัดเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรร้อยละ 61.90 และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ร้อยละ 38.10

1.2 สังกัดสถาบันและกลุ่มสาขาวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น 5 แห่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 336 คน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตร้อยละ 24.41 วิทยาลัยราชพฤกษ์ร้อยละ 27.38 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพร้อยละ 20.83 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์ร้อยละ 13.69 และมหาวิทยาลัยชนบุรีร้อยละ 13.69

ในส่วนของคณะวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นรวมทั้งหมด 12 คณะวิชา ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สังกัดคณะวิชาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 43.45 รองลงมาเป็นคณะวิชาศิลปศาสตร์ ร้อยละ 13.69 และคณะวิชาเทคโนโลยี ร้อยละ 10.71

ในส่วนของกลุ่มสาขาวิชา/หลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นทั้งหมด 38 หลักสูตร เป็นกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ 15 หลักสูตรรวม 202 คน คิดเป็นร้อยละ 60.12 กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 12 หลักสูตรรวม 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ 11 หลักสูตร รวม 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26

2. วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 93.45 วุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 6.55

3. **ประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา 1-4 ปี ร้อยละ 42.26 รองลงมาเป็น 5-8 ปี ร้อยละ 32.14 มากกว่า 12 ปี ร้อยละ 13.69 และ 9-12 ปี ร้อยละ 11.90

4. **ประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์บริหารงานหรือการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 45.24 รองลงมาเป็น 3-5 ปี ร้อยละ 27.9 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 15.48 ร้อยละ และ 6-10 ปี ร้อยละ 11.31

ตอนที่ 2 **ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น**

2.1 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตารางที่ 3 **ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น**

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้าน การมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	4.08	0.45	มาก	2
2. ด้าน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	3.92	0.52	มาก	5
3. ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทนาย	3.94	0.53	มาก	4
4. ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	4.06	0.45	มาก	3
5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.12	0.54	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.02	0.41	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.92$ - 4.12) โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.54$) รองลงมาเป็นด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.45$) ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดง ความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.45$) ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.53$) และ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.52$)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านของคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ระดับ อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้าน การมีวิถีทางสร้างต้นแบบ				
1. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสถาบัน	4.11	0.69	มาก	5
2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตาม ครอบครองครองธรรม	4.13	0.62	มาก	4
3. เป็นบุคคลช่างคิดช่างทำและปฏิบัติตนตามที่คิด ในสิ่งที่ถูกต้อง	4.16	0.59	มาก	3
4. ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน	4.32	0.61	มาก	1
5. มุ่งมั่นพัฒนาตนในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ในวิชาชีพ	4.30	0.56	มาก	2
6. มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตน อยู่เสมอ	4.01	0.66	มาก	6
7. สร้างความยึดมั่น ผูกพัน และสัมพันธภาพให้เกิดขึ้น ในองค์กร	4.01	0.73	มาก	7
8. ได้รับความศรัทธา ชื่นชมจากบุคคลภายใน และภายนอก	3.61	0.67	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.08	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า อาจารย์อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.61 - 4.32$) โดยทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.61$) รองลงมาเป็นการมุ่งมั่นพัฒนาตนในการปฏิบัติหน้าที่การงานในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.56$) และเป็นบุคคลช่างคิดช่างทำและปฏิบัติตนตามที่คิดในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.59$) ในขณะที่การได้รับความศรัทธา ชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.67$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.2 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัย ประชาชน ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
2. ด้าน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ				
1. รับรู้วิสัยทัศน์และภาพลักษณ์ในองค์กรของตน	3.91	0.67	มาก	5
2. รับรู้ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตน	4.09	0.64	มาก	1
3. ร่วมสร้างวิสัยทัศน์/ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรที่ควรจะเป็น	3.92	0.68	มาก	4
4. มองภาพอนาคตขององค์กรในทางบวกที่สามารถปฏิบัติได้จริง	3.88	0.75	มาก	6
5. ร่วมสร้างความยึดมั่นและผูกพันต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	4.01	0.79	มาก	2
6. ร่วมแสดงความคิด ขอมรับและเข้าใจในความเห็นของส่วนรวม	4.00	0.67	มาก	3
7. ชักชวนให้ผู้อื่นสนใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นอนาคตขององค์กร	3.82	0.79	มาก	7
8. แสวงหาแนวร่วมในค่านิยมที่ดีขององค์กรและคิดฝันร่วมกัน	3.79	0.70	มาก	8
รวม	3.92	0.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า อาจารย์อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัยประชา
 ชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม มี
 การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำ
 เชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.79 - 4.09$) โดยการรับรู้ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
 ของตนมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แรก ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.64$) รองลงมาเป็นการร่วมสร้างความยึดมั่น
 และผูกพันต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.79$) และร่วมแสดงความคิดเห็น ขอมรับและเข้าใจ
 ในความเห็นของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.67$) ในขณะที่ การแสวงหาแนวร่วมในค่านิยมที่ดีของ
 องค์กรและคิดค้นร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.70$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.3 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัย
 ประชาชื่น ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
3. ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย				
1. กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องและทำท่าย เพื่อสถาบัน	3.95	0.78	มาก	4
2. สร้างทีมงานโดยตระหนักถึงความสามารถ ของบุคคลในสถาบัน	3.83	0.77	มาก	8
3. ทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนงานและกำหนด วิธีทำงานใหม่ๆ	3.95	0.71	มาก	3
4. สร้างระบบกลไกการทำงานที่คำนึงถึงวัฒนธรรม องค์กรและ การมีส่วนร่วม	3.87	0.86	มาก	7
5. นำแบบอย่างที่ดีมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.94	0.73	มาก	5
6. สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ร่วมงานแสวงหา สิ่งใหม่และวิธีการใหม่ๆในการทำงาน	3.92	0.67	มาก	6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
7. ปรับปรุง พัฒนาการงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ ริเริ่มสร้างสรรค์	3.95	0.62	มาก	2
8. ยอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุผล หรือข้อผิดพลาด แล้วนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาสถาบัน	4.10	0.61	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.94	0.53	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า อาจารย์อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะ ผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.83-4.10$) โดยการยอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุผล หรือข้อผิดพลาด แล้วนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสถาบัน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น อันดับแรก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.61$) รองลงมาเป็น ปรับปรุง พัฒนาการงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.62$) และทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนงาน และกำหนดวิธีทำงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.71$) ในขณะที่ การสร้างทีมงานโดยตระหนักถึง ความสามารถของบุคคลในสถาบัน ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.77$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.4 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัย
ประชาชน ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
4. ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ				
1. สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.07	0.57	มาก	6
2. สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานกับ ตนเองหรือผู้อื่น	4.10	0.50	มาก	5
3. สร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการ ทำงานร่วมกัน	4.23	0.60	มาก	1
4. ตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.19	0.53	มาก	2
5. เคารพในปัจเจกบุคคลและให้เกียรติกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น	4.16	0.64	มาก	3
6. ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน	4.13	0.63	มาก	4
7. สร้างความเป็นวิบุรุษให้ผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.76	0.75	มาก	8
8. มอบหมายงานสำคัญให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ ตามความถนัดและความสามารถของบุคคล	3.87	0.72	มาก	7
รวม	4.06	0.45	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.76-4.23$) โดยสร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการ ทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แรก ($\bar{X} = 4.23$, $SD =$

0.60) รองลงมาเป็น ตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.53$)และเคารพในปัจเจกบุคคลและให้เกียรติกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.64$) ในขณะที่ การสร้างความเป็นวิรุบุรุษให้ผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.75$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.5 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัย ประชาชน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

(n=336)

คุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ				
1. ยอมรับความสำเร็จในผลงานของผู้ร่วมงาน	4.19	0.64	มาก	3
2. ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จให้สาธารณชนทราบ	4.23	0.64	มาก	1
3. เชิดชู ให้เกียรติกับผู้ยึดมั่นผูกพันและสร้างค่านิยมที่ดีขององค์กร	4.14	0.73	มาก	5
4. ให้แรงจูงใจหรือรางวัลแก่ผู้ร่วมงานในความสำเร็จของงาน	3.92	0.80	มาก	7
5. ทหาวิธี/ รูปแบบในการเฉลิมฉลองความสำเร็จของทีมงาน	3.91	0.73	มาก	8
6. แสดงความประทับใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	4.19	0.81	มาก	4
7. แสดงความเชื่อมั่นในผลงานและความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.13	0.63	มาก	6
8. แสดงความยินดี ดีใจต่อความสำเร็จในการทำงาน/ ศึกษาหาความรู้ของผู้ร่วมงาน	4.21	0.67	มาก	2
รวม	4.12	0.54	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.91- 4.23$) โดย การยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แรก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.64$) รองลงมาเป็น การแสดงความยินดี ดีใจต่อความสำเร็จในการทำงาน/ ศึกษาหาความรู้ของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.67$) การยอมรับความสำเร็จในผลงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.64$) ในขณะที่ การหาวิธี/รูปแบบในการเฉลิมฉลองความสำเร็จของทีมงาน ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.73$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.2 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.26	0.54	มาก	3
2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.36	0.50	มาก	1
3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.36	0.52	มาก	2
4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ	4.09	0.63	มาก	4
5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	3.94	0.80	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.20	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.94-4.36$) โดยด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับที่แรก ($\bar{X} = 4.36, SD = 0.50$) รองลงมาเป็น ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.36, SD = 0.52$) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.54$) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.63$) และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.80$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัย
ประชาชน ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง				
1. ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.31	0.69	มาก	2
2. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ตามประเพณี วัฒนธรรมไทย	4.11	0.68	มาก	5
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย	4.29	0.63	มาก	3
4. ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตน พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.66	มาก	4
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตามระเบียบแบบแผน	4.41	0.59	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.26	0.54	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตามระเบียบแบบแผน เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.59$) รองลงมาเป็น การประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็น แบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.69$) และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพตาม

เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.63$) ในขณะที่ การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามประเพณี วัฒนธรรมไทย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.2.2 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัย ประชาชน ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ			มาก	5
6. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.27	0.71		
7. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.42	0.57	มาก	2
8. ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ	4.47	0.64	มาก	1
9. อุทิศตน เพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ	4.31	0.62	มาก	4
10. แสวงหาวิธีการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่พึงประสงค์ของวิชาชีพ	4.31	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.36	0.50	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.27-4.47$) โดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แรก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.64$) รองลงมาเป็น รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.57$) และ การแสวงหาวิธีการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่พึงประสงค์ของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.61$) ในขณะที่ การแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.71$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.2.3 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์
ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ				
1. ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือศิษย์/ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค	4.44	0.67	มาก	1
2. ตั้งใจ เสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อศิษย์/ผู้รับบริการให้ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ	4.34	0.62	มาก	3
3. ส่งเสริมให้ศิษย์/ผู้รับบริการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.43	0.57	มาก	2
4. ให้ศิษย์/ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม	4.27	0.57	มาก	5
5. เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์/ผู้รับบริการและให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	4.32	0.64	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.36	0.52	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.27-4.44$) โดย ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือศิษย์/ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.67$) รองลงมาเป็นการส่งเสริมให้ศิษย์/ผู้รับบริการแสวงหาความรู้ได้ด้วย

ตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.57$) และตั้งใจ ศึกษาระยะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อศิษย์/ผู้รับบริการให้ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.62$) ในขณะที่ การให้ศิษย์/ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.57$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.2.4 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ				
1. เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบอาชีพ	4.07	0.84	มาก	3
2. รู้รักสามัคคีและร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	4.05	0.84	มาก	4
3. ยอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบอาชีพ	4.21	0.65	มาก	1
4. พัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ	3.97	0.74	มาก	5
5. ร่วมกิจกรรมและพัฒนาผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.61	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.09	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.97-4.21$) โดยยอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.65$) รองลงมาเป็นการร่วม

กิจกรรมและพัฒนาผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) และ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.84$) ในขณะที่ การพัฒนาองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับสุดท้าย

2.2.5 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

(n=336)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม			มาก	1
1. ยึดมั่น สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.36	0.60		
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.99	0.81	มาก	2
3. จัดกิจกรรม ส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	3.81	1.14	มาก	4
4. สนับสนุนการดำเนินงานที่ดี เพื่อปกป้องสังคม และสิทธิของบุคคลในชุมชน	3.81	1.11	มาก	3
5. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.71	1.05	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.94	0.80	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.71-4.36$) โดยการยึดมั่น สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.36$,

SD = 0.60) รองลงมาเป็นการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 3.99$, SD = 0.81) และจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 3.81$, SD = 1.14) ในขณะที่เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.71$, SD = 1.05) เป็นอันดับสุดท้าย

2.3 ลักษณะการประพฤติปฏิบัติในการเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการประพฤติปฏิบัติในภาพรวมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน

สรุปลักษณะการปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ยึดมั่นในความถูกต้อง คำนึงถึงส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.41	0.59	มาก	2
2. มีความตระหนักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.57	มาก	1

จากตารางที่ 15 ซ้ำคิดเห็นลักษณะการประพฤติปฏิบัติในการเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ใน ภาพรวมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ลักษณะ โดย คณาจารย์มีความตระหนักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.57) และยึดมั่นในความถูกต้อง คำนึงถึงส่วนรวมและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.59)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 จำแนกตามสังกัดสถาบัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามสังกัดสถาบัน

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1.ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.639	4	.909	4.508	.001*
	ภายในกลุ่ม	66.772	331	.202		
	รวม	70.410	335			
2.ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.482	4	1.620	6.264	.000*
	ภายในกลุ่ม	85.621	331	.259		
	รวม	92.102	335			
3.ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย	ระหว่างกลุ่ม	6.659	4	1.665	6.301	.000*
	ภายในกลุ่ม	87.454	331	.264		
	รวม	94.113	335			
4.ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.369	4	1.592	8.432	.000*
	ภายในกลุ่ม	62.497	331	.189		
	รวม	68.866	335			
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.204	4	2.301	8.429	.000*
	ภายในกลุ่ม	90.352	331	.273		
	รวม	99.556	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.784	4	.946	5.939	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.718	331	.159		
	รวม	56.502	335			

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมจำแนกตาม สังกัดสถาบันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่า $F = 5.939$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ที่มีสังกัดสถาบันต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านการมีวิถีสถาสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16.1 การเปรียบเทียบลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามสังกัดสถาบัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

รายการ	สถาบัน	นอร์ทกรุงเทพ (n=35)	ชนบุรี (n=23)	ราชพฤกษ์ (n=46)	ธุรกิจบัณฑิต (n=41)	ปัญญาวัฒน์ (n=23)
ลักษณะผู้นำเชิง จริยธรรม	นอร์ทกรุงเทพ ค่าเฉลี่ย 3.86	-	0.001*	0.035*	0.002*	0.000*
	ชนบุรี ค่าเฉลี่ย 4.12		-	0.076	0.412	0.419
	ราชพฤกษ์ ค่าเฉลี่ย 3.99			-	0.263	0.007*
	ธุรกิจบัณฑิต ค่าเฉลี่ย 4.06				-	0.083
	ปัญญาวัฒน์ ค่าเฉลี่ย 4.19					-

จากตารางที่ 16.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ อุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตาม สังกัดสถาบัน พบว่า คณาจารย์ที่มีสังกัด/สถาบันต่างกัน มี คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มีความแตกต่างกับ 4 สถาบัน และวิทยาลัยราชพฤกษ์แตกต่างจากสถาบันเทคโนโลยีปัญญาวัฒน์ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง โดยสถาบันเทคโนโลยีปัญญาวัฒน์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.19$) สูงกว่ามหาวิทยาลัยชนบุรี ($\bar{X}=4.12$) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ($\bar{X}=4.06$) วิทยาลัยราชพฤกษ์ ($\bar{X}=3.99$) และมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ($\bar{X}=3.86$)

3.1.2 จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามตามกลุ่มสาขาวิชา

ระดับลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.645	2	1.822	9.089	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.765	333	.200		
	รวม	70.410	335			
2.ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.292	2	1.646	6.171	.002*
	ภายในกลุ่ม	88.811	333	.267		
	รวม	92.102	335			
3.ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย	ระหว่างกลุ่ม	2.176	2	1.088	3.940	.020*
	ภายในกลุ่ม	91.937	333	.276		
	รวม	94.113	335			
4.ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.294	2	.147	.714	.491
	ภายในกลุ่ม	68.572	333	.206		
	รวม	68.866	335			
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.153	2	.076	.256	.775
	ภายในกลุ่ม	99.403	333	.299		
	รวม	99.556	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.334	2	.667	4.027	.019*
	ภายในกลุ่ม	55.168	333	.166		
	รวม	56.502	335			

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมจำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ค่า $F = 4.027$ ค่า $p = .019$) ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีสังกัด กลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ และ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในขณะที่ด้านการทำให้ผู้อื่น ได้แสดงความสามารถ และ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 17.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายการ	สาขาวิชา	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (n=76)	วิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ (n=58)	บริหารธุรกิจ (n=202)
คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 3.99)	-	0.19	0.15
	วิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.89)		-	0.00*
	บริหารธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.07)			-

จากตารางที่ 17.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ อุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชา พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจกับกลุ่มวิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ มี คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ค่าเฉลี่ย 4.07 สูงกว่ากลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

3.1.3 จำแนกตามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	ระหว่างกลุ่ม	.338	2	.169	.803	.449
	ภายในกลุ่ม	70.072	333	210		
	รวม	70.410	335			
2.ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.063	2	.531	1.943	.145
	ภายในกลุ่ม	91.040	333	.273		
	รวม	92.102	335			
3.ด้านการสร้างกระบวนการแบบท้ำทาย	ระหว่างกลุ่ม	2.221	2	1.110	4.024	.019*
	ภายในกลุ่ม	91.892	333	.276		
	รวม	94.113	335			
4.ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.868	2	1.434	7.234	.001*
	ภายในกลุ่ม	65.998	333	.198		
	รวม	68.866	335			
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.485	2	.243	.816	.443
	ภายในกลุ่ม	99.070	333	.298		
	รวม	99.555	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.512	2	.256	1.521	.220
	ภายในกลุ่ม	55.991	333	.168		
	รวม	56.502	335			

จากตารางที่ 18 พบว่า การเปรียบเทียบลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม ไม่ พบความแตกต่างกัน (ค่า $F = 1.521$ ค่า $p = .220$) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า อาจารย์

ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.4 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.879	3	.626	3.035	.029*
	ภายในกลุ่ม	68.531	332	.206		
	รวม	70.410	335			
2.ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.239	3	1.413	5.340	.001*
	ภายในกลุ่ม	87.863	332	.265		
	รวม	92.102	335			
3.ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย	ระหว่างกลุ่ม	4.675	3	1.558	5.784	.001*
	ภายในกลุ่ม	89.438	332	.269		
	รวม	94.113	335			
4.ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.444	3	1.148	5.826	.001*
	ภายในกลุ่ม	65.422	332	.197		
	รวม	68.866	335			
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.109	3	.1036	3.568	.014*
	ภายในกลุ่ม	96.446	332	.291		
	รวม	99.556	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.129	3	.710	4.333	.005*
	ภายในกลุ่ม	54.373	332	.164		
	รวม	56.502	335			

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน ด้วยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.33, p = .005$) ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชนที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และด้าน การสร้างขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายการ	ประสบการณ์การสอน	1-4 ปี (n=142)	1-8 ปี (n=108)	9-12 ปี (n=40)	มากกว่า 12 ปี (n=46)
คุณลักษณะผู้นำ เชิงจริยธรรม	1-4 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.02)	-	0.621	0.327	.003*
	1-8 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.99)		-	0.143	.001*
	9-12 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.95)			-	.002*
	มากกว่า 12 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.221)				-

จากตารางที่ 19.1 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามตามประสบการณ์การสอน กลุ่มมากกว่า 12 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่ม 1-4 ปี, 5-8 ปี, และ 9-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 12 ปี มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมต่างจากทุกกลุ่มประสบการณ์

3.1.5 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา
 ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์
 การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา

ระดับลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.665	3	1.222	6.076	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.745	332	.201		
	รวม	70.410	335			
2.ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.912	3	1.971	7.590	.000*
	ภายในกลุ่ม	86.191	332	.260		
	รวม	92.102	335			
3.ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย	ระหว่างกลุ่ม	4.381	3	1.460	5.403	.001*
	ภายในกลุ่ม	89.732	332	.270		
	รวม	94.113	335			
4.ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.551	3	2.184	11.635	.000*
	ภายในกลุ่ม	62.314	332	.188		
	รวม	68.866	335			
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.087	3	1.362	4.378	.003*
	ภายในกลุ่ม	95.469	332	.288		
	รวม	99.556	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.129	3	.710	4.333	.001*
	ภายในกลุ่ม	54.373	332	.164		
	รวม	56.502	335			

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมจำแนกตาม **ประสบการณ์** บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 4.333$ ค่า $p = .005$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ที่มีประสบการณ์บริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 20.1 การเปรียบเทียบลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน การจัดกิจกรรมให้นักศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.

รายการ	ประสบการณ์	ต่ำกว่า 3 ปี (n=152)	3-5 ปี (n=94)	6-10 ปี (n=38)	มากกว่า 10 ปี (n=52)
ลักษณะผู้นำ เชิงจริยธรรม	ต่ำกว่า 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.98)	-	0.518	0.24	0.00*
	3-5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.01)		-	0.121	0.00*
	6-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.90)			-	0.00*
	มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27)				-

จากตารางที่ 20.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์ อุดมศึกษา เครือข่าย วิชาการ เบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตามประสบการณ์การ บริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษา พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การ บริหารงานหรือจัด กิจกรรมให้นักศึกษามากกว่า 10 ปี มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ อื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.27$) กลุ่ม 3-5 ปี ($\bar{X}=4.01$) กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X}=3.98$) และกลุ่ม 6-10 ปี ($\bar{X}=3.90$)

3.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.2.1 จำแนกตามสังกัดสถาบัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามสังกัดสถาบัน

ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.848	4	1.462	5.127	.001*
	ภายในกลุ่ม	94.392	331	.285		
	รวม	100.240	335			
2.ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6.318	4	1.580	6.600	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.224	331	.239		
	รวม	85.542	335			
3.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	4.990	4	1.248	4.775	.001*
	ภายในกลุ่ม	86.849	331	.262		
	รวม	91.840	335			
4.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	22.652	4	5.663	16.446	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.980	331	.344		
	รวม	136.632	335			
5.ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	27.078	4	6.770	11.817	.000*
	ภายในกลุ่ม	189.618	331	.573		
	รวม	216.697	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.742	4	.946	5.939	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.492	331	.159		
	รวม	78.234	335			

จากตารางที่ 21 พบว่า การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครูจำแนกตาม สังกัด/สถาบัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F = 5.939 ค่า p = .000) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า

คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่สังกัด/สถาบัน ต่างกัน มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21.1 การเปรียบเทียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ จำแนกตามสังกัด/สถาบัน เป็นรายกลุ่มโดยวิธี LSD

รายการ	สถาบัน	นอร์ทกรุงเทพ (n=70)	ธนบุรี (n=46)	ราชพฤกษ์ (n=92)	ธุรกิจบัณฑิต (n=82)	ปัญญาวัฒน์ (n=46)
ลักษณะผู้นำ เชิงจริยธรรม	นอร์ทกรุงเทพ ค่าเฉลี่ย 4.03	-	0.00*	0.34	0.01*	0.02*
	ธนบุรี ค่าเฉลี่ย 4.51		-	0.00*	0.00*	0.04*
	ราชพฤกษ์ ค่าเฉลี่ย 4.10			-	0.09	0.01*
	ธุรกิจบัณฑิต ค่าเฉลี่ย 4.22				-	0.31
	ปัญญาวัฒน์ ค่าเฉลี่ย 4.31					-

จากตารางที่ 21.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตาม สังกัดสถาบัน พบว่า คณาจารย์ที่มีสังกัดสถาบันต่างกัน มี จรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มหาวิทยาลัยธนบุรีแตกต่างจาก 4 สถาบัน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพต่างจาก 3 สถาบัน วิทยาลัย ราชพฤกษ์ และสถาบันเทคโนโลยีปัญญาวัฒน์ไม่ต่างกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยกลุ่ม ที่สังกัด มหาวิทยาลัยธนบุรีมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.51) สถาบันเทคโนโลยีปัญญาวัฒน์ (\bar{X} =4.31) มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต (\bar{X} =4.22) วิทยาลัยราชพฤกษ์ (\bar{X} =4.10) และมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (\bar{X} =4.03)

3.2.2 จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.จรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.941	2	1.971	6.814	.001*
	ภายในกลุ่ม	96.298	333	.289		
	รวม	100.240	335			
2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	1.190	.306
	ภายในกลุ่ม	84.936	333	.255		
	รวม	85.542	335			
3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.066	.936
	ภายในกลุ่ม	91.803	333	.276		
	รวม	91.840	335			
4.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.295	2	.147	.360	.698
	ภายในกลุ่ม	136.338	333	.409		
	รวม	136.632	335			
5.จรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.065	.100	.905
	ภายในกลุ่ม	216.566	333	.650		
	รวม	216.697	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.192	2	.096	.410	.664
	ภายในกลุ่ม	78.041	333	.234		
	รวม	78.234	335			

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมจำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกัน (ค่า $F = 0.410$ ค่า $p = 0.664$) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่สังกัด กลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้าน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม ไม่พบความแตกต่าง

3.2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของอาจารย์

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.349	2	1.174	3.995	.019*
	ภายในกลุ่ม	97.891	333	.294		
	รวม	100.204	335			
2.ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.980	2	1.490	6.010	.003*
	ภายในกลุ่ม	82.562	333	.248		
	รวม	85.542	335			
3.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.867	2	.933	3.455	.033*
	ภายในกลุ่ม	89.973	333	.270		
	รวม	91.840	335			

4.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.081	.199	.820
	ภายในกลุ่ม	136.470	333	.410		
	รวม	136.632	335			
5.ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.211	2	1.105	1.716	.181
	ภายในกลุ่ม	214.481	333	.644		
	รวม	216.692	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	.662	2.865	.058
	ภายในกลุ่ม	76.910	333	.231		
	รวม	78.234	335			

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.865$ ค่า $p = .058$) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้านไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ไม่พบความแตกต่าง

3.2.4 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอนของอาจารย์

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.798	3	.266	.888	.447
	ภายในกลุ่ม	99.442	332	.300		
	รวม	100.240	335			
2.ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.281	3	.427	1.682	.171
	ภายในกลุ่ม	84.261	332	.254		
	รวม	85.542	335			
3.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.790	3	.597	2.200	.088
	ภายในกลุ่ม	90.049	332	.271		
	รวม	91.840	335			
4.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	9.377	3	3.126	8.155	.000*
	ภายในกลุ่ม	127.255	332	.383		
	รวม	136.632	335			
5.ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.544	3	3.515	5.660	.001*
	ภายในกลุ่ม	206.153	332	.621		
	รวม	216.697	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.281	3	.760	3.319	.020*
	ภายในกลุ่ม	75.952	332	.229		
	รวม	78.234	335			

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 3.319$ ค่า $p = .020$) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น ที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายการ	ประสบการณ์ การสอน	1-4 ปี (n=142)	5-8 ปี (n=108)	9-12 ปี (n=40)	มากกว่า 12 ปี (n=46)
จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	1-4 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12)	-	0.011*	0.577	.013*
	5-8 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.28)		-	0.218	.586
	9-12 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.17)			-	.134
	มากกว่า 12 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.33)				-

จากตารางที่ 24.1 จรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน กลุ่ม 1-4 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่ม 5-8 ปี, และ 9-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 1-4 ปี มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูต่างจากทุกกลุ่มประสบการณ์อื่นๆ ยกเว้นกลุ่ม 9-12 ปี

3.2.5 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน
การจัดกิจกรรมให้นักศึกษา

ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
1.ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.411	3	.804	2.728	.044*
	ภายในกลุ่ม	97.828	332	.295		
	รวม	100.240	335			
2.ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.853	3	.951	3.818	.010*
	ภายในกลุ่ม	82.689	332	.249		
	รวม	85.542	335			
3.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	3.513	3	1.171	4.402	.005*
	ภายในกลุ่ม	88.326	332	.266		
	รวม	91.840	335			
4.ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	13.347	3	4.449	11.981	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.286	332	.371		
	รวม	136.632	335			
5.ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	11.491	3	3.830	6.197	.000*
	ภายในกลุ่ม	205.206	332	.618		
	รวม	216.697	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.767	3	1.589	7.181	.000*
	ภายในกลุ่ม	73.467	332	.221		
	รวม	78.234	335			

จากตารางที่ 25 พบว่า การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way

ANOVA) พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 7.181$ ค่า $p = .000$) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีประสบการณ์ ณ์บริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู ทุกด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25.1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายการ	ประสบการณ์	ต่ำกว่า 3 ปี (n=76)	3-5 ปี (n=47)	6-10 ปี (n=19)	มากกว่า 10 ปี (n=26)
จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	ต่ำกว่า 3 ปี ค่าเฉลี่ย 4.09	-	0.01*	0.618	0.00*
	3-5 ปี ค่าเฉลี่ย 4.29		-	0.087	.177
	6-10 ปี ค่าเฉลี่ย 4.14			-	.009*
	มากกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย 4.40				-

จากตารางที่ 25.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ อุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่ำกว่า 3 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่ม 3-5 ปี และกลุ่มมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่ม 6-10 ปี ต่างจากกลุ่มมากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.40$) กลุ่ม 3-5 ปี ($\bar{X}=4.29$) กลุ่ม 6-10 ปี ($\bar{X}=4.14$) และกลุ่มต่ำกว่า 3 ปี ($\bar{X}=4.09$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคุณจารย์
อุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

รายการความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p- value
1) คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	.698	.000*
2) จรรยาบรรณวิชาชีพครู		

จากตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า มีค่า $r = .698$, แสดงว่าคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น
- 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาสถาบันการศึกษาเอกชนเครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น รวมจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สังกัดสถาบัน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอน อยู่ในระดับอุดมศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น 5 แห่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 336 คน เป็นอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตร้อยละ 24.41 วิทยาลัยราชพฤกษ์ร้อยละ 27.38 มหาวิทยาลัยธนบุรีร้อยละ 20.83 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ร้อยละ 13.69 และมหาวิทยาลัยธนบุรีร้อยละ 13.69

1.2 กลุ่มสาขาวิชา เป็นอาจารย์สังกัดคณะวิชาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 43.45 คณะวิชาศิลปศาสตร์ ร้อยละ 13.69 และคณะวิชาเทคโนโลยี ร้อยละ 10.71 ในส่วนของกลุ่ม สาขาวิชา/

หลักสูตร เป็นอาจารย์สังกัด กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจร้อยละ 60.12 กลุ่มสาขาวิชามนุษย์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 22.62 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ/สุขภาพ ร้อยละ 17.26

1.3 วุฒิกการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาเอกชน เครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 1.19 ปริญญาโท ร้อยละ 93.45 วุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 5.36

1.4 ประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน เครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษา 1-4 ปี ร้อยละ 42.26 รองลงมาเป็น 5-8 ปี ร้อยละ 32.14 มากกว่า 12 ปี ร้อยละ 13.69 และ 9-12 ปี ร้อยละ 11.90

1.5 ประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษา เอกชนเครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 45.24 มีประสบการณ์ 3-5 ปี ร้อยละ 27.9 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 15.48 และมีประสบการณ์ 6-10 ปี ร้อยละ 11.31

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 การศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

2.1.1 ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=3.92-4.12$) โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย และ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ

เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1) ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ ของ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครื่องข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.61-4.32$) โดยมีการทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับ แรก รองลงมาเป็น การมุ่งมั่นพัฒนาตนในการปฏิบัติหน้าที่การงานในวิชาชีพ และเป็นบุคคลช่างคิดช่างทำและปฏิบัติตนตามที่คิดในสิ่งที่ถูกต้อง ในขณะที่ การได้รับความศรัทธา ซึ่งชมจากบุคคลภายในและภายนอก เป็นอันดับสุดท้าย

2) **ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ** ของอาจารย์อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.79-4.09$) โดย มีการรับรู้ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการร่วมสร้างความยึดมั่นและผูกพันต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และร่วมแสดงความคิดเห็น ขอมรับและเข้าใจในความเห็นของส่วนรวม ในขณะที่การแสวงหาแนวร่วมในค่านิยมที่ดีขององค์กรและคิดฝันร่วมกัน เป็นอันดับสุดท้าย

3) **ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทนาย** ของอาจารย์อุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทนาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.83-4.10$) โดยการยอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุลผลหรือข้อผิดพลาด แล้วนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสถาบัน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ ริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานอย่างมีเป้าหมายวางแผนงานและกำหนดวิธีทำงานใหม่ๆ ในขณะที่การสร้างทีมงานโดยตระหนักถึงความสามารถของบุคคลในสถาบัน เป็นอันดับสุดท้าย

4) **ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ** ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.67-4.23$) โดยมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือแรง ร่วมใจ ในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับ แรก รองลงมาเป็น ความตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ และเคารพในปัจเจกบุคคลและให้เกียรติกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น ในขณะที่ การสร้างความเป็นวิบุรุษให้ผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

5) **ระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ** ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร์และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.91-4.23$) โดยการยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็น การแสดงความยินดี ดีใจต่อความสำเร็จในการทำงาน/ ศึกษาหาความรู้ของ ผู้ร่วมงาน และยอมรับความสำเร็จในผลงานของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ การหาวิธี/ รูปแบบในการเฉลิมฉลองความสำเร็จของทีมงาน เป็นอันดับสุดท้าย

2.1.2 ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร์ และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=3.94-4.36$) โดยด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ และ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

1) **ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง** ของ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร์ และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเองโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=4.11-4.41$) โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตามระเบียบแบบแผน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น การประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย ในขณะที่การเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามประเพณี วัฒนธรรมไทย เป็นอันดับสุดท้าย

2) **ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ** ของ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร์ และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=4.27-4.44$) โดย การยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น การรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ และ แสวงหาวิธีการเพื่อ

การพัฒนาวิชาชีพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่พึงประสงค์ของวิชาชีพ ในขณะที่การแสดงความชื่นชม และศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ เป็นอันดับสุดท้าย

3) **ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ** ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=4.27-4.44$) โดยการให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือศิษย์/ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการส่งเสริมให้ศิษย์/ผู้รับบริการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และตั้งใจเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อศิษย์/ผู้รับบริการให้ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ในขณะที่การให้ศิษย์/ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นอันดับสุดท้าย

4) **ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ** ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.97-4.21$) โดยการยอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แรก รองลงมาเป็นการร่วมกิจกรรมและพัฒนาผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ และ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบอาชีพ ในขณะที่การพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ เป็นอันดับสุดท้าย

5) **ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อสังคม** ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อสังคมโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=3.17-4.36$) โดย การ ชี้นำ สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในขณะที่ การเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นอันดับสุดท้าย

จากการศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชนมีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในระดับมาก

2.1.3 ผลสรุปของการประพจน์ปฏิบัติในการเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ใน ภาพรวมของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน พบว่า มีการ ประพจน์ปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยความตระหนักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.44 และการยึดมั่นในความถูกต้อง คำนึงถึงส่วนรวมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.41

2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.1 ผล การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่สังกัดสถาบัน และกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

2) อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

3) อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม กันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

4) อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีประสบการณ์บริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่สังกัดสถาบันต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ไม่พบความแตกต่าง จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่ แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

3) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

4) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่มีประสบการณ์บริหารงาน การจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับสูง ($r=0.698$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากกระบวนการวิจัย และผลการวิจัยที่ค้นพบ นำไปสู่การอภิปรายผลได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ โดยค้นพบคำตอบได้ตามปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม มของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

1.1 **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบ** เป็นการทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน เป็นคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างของผู้บริหาร ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมหรือการปฏิบัติตามครรลองครองธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี จะทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในบุคลิกภาพ ความคิดเห็นและพฤติกรรม ได้รับความชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอก กองค้การ สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2551:32) ที่กล่าวถึงลักษณะนักบริหารรุ่นใหม่ว่า “การเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึคุณธรรมทั้งนี้เพราะองค์การในยุคสมัยใหม่ (New society) ซึ่งเป็นองค์การที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (Knowledgebased organization) มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Learning organization) มุ่งแสวงหาความเป็นเลิศ (Insearch for excellent) มีความโปร่งใส (Transparent) และมีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) การที่ผู้บริหารจะทำให้้องค้การประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ได้ จึงจำเป็นที่ต้องใช้คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานสำคัญ” โดยเฉพาะการทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้ เป็นที่ประจักษ์

1.2 **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ** เป็นการเรียนรู้ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของตน ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวม ทั้งความเชื่อ ค่านิยม ที่สมาชิกของ หน่วยงาน มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สามารถถ่ายทอดสู่บุคลากรในหน่วยงานได้ ดังนั้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภาพลักษณ์ ของหน่วยงาน ในองค์การ จึงสามารถทำได้จริง โดยการเรียนรู้และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์การ ร่วม กัน สร้างวิสัยทัศน์/ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์การ ตาม ที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (255 1: 56) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การว่า “วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ สังคม ...เป็น หลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้้องค้การมีเอกลักษณ์ ที่แตกต่างไปจาก้องค้การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิก โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรม ้องค้การนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดค้การ หรือหน่วยงานให้กลมเกลียว กัน โดย 1) วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของ ้องค้การได้ 2) รูปแบบพฤติกรรม้องค้การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรม้องค้การอาจเป็นได้ทั้งปัจจัย เชื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานของ้องค้การ 3) วัฒนธรรม ้องค้การ จะมีพลัง ชักนำให้เกิด ภาวการณ์เรียนรู้ต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้วัฒนธรรม้องค้การในฐานะ ที่เป็นแบบแผน

สำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงาน ของบุคลากรในองค์การทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์การ

1.3 **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย** เป็นการปฏิบัติตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง ด้วยความกล้าหาญ มีความคิดเชิงบวก เต็มใจ กล้าได้กล้าเสีย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม โดยเฉพาะ การยอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุผล หรือข้อผิดพลาด แล้วนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสถาบัน ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับวงจร PDCA (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี <http://www.oknation.net/blog/print.php>) ที่ว่า PDCA หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) เป็นวงจรการควบคุมคุณภาพ ที่ประกอบด้วย 1) วางแผน (Plan) เป็นการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน การจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมาย การดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ 2) ปฏิบัติการ (Do) เป็นการดำเนินการตามแผน ที่กำหนดไว้ และผู้รับผิดชอบ 3) ตรวจสอบ (Check) เป็นการตรวจสอบ การที่ปฏิบัติตามแผน ในลักษณะ การประเมินโครงการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของ การดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดย ตนเอง หรือ โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาพัฒนา แผน เป็นการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในโอกาสต่อไป

1.4 **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ** เป็นการปฏิบัติตนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานใน องค์การโดยคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยการ สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความตระหนักใน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ ที่ส่งผลต่อการ ดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน นำไปสู่ความ ร่วมมือกัน ประสานงาน ช่วยเหลือแบ่งปัน ให้อภัยต่อกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกัน ส่งผลสู่ความสำเร็จก้าวหน้า ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2554 : 89) ที่กล่าวถึงการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ว่า “ต้อง

อาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับและให้เกียรติกับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล ให้ความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น 2) การทำความเข้าใจใน สาระและความรู้สึกของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน เข้าใจใน ความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเป็นตัวเรา ซึ่งในสัมพันธภาพที่ขาดความเข้าใจ ความรู้สึกซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพนั้น ไม่สามารถดำเนินไป ถึงขั้นที่ลึกซึ้งได้ 3) ความจริงใจ ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง”

1.5 **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ** โดยเฉพาะการยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จให้สาธารณชนทราบ เป็นคุณลักษณะที่อาจารย์อุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็น สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดจากความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมในองค์กร ปรากฏเป็นพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของแต่ละบุคคล ขวัญและกำลังใจ มีผลกระทบต่องาน ผลผลิต ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น และความสำเร็จของหน่วยงาน ดังแนวคิดของกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) ซึ่งมี มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) ที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานที่เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและการต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น นอกจากนี้ กนกอร สมปราชญ์. (2546 : 126) ได้กล่าวถึงการบริหารขวัญและกำลังใจว่า “ การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุมดูแล ให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดีมีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเอง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น”

2. **จรรยาบรรณวิชาชีพครู** เป็นพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีระดับ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.1 **จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง** เป็นทั้งพฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีวิสัยทัศน์ ทันทต่อ เหตุการณ์ มีการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและสังคม โดย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตามระเบียบแบบแผน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ “ ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นคุณลักษณะ

พึงประสงค์ที่สำคัญ และเป็น ที่ต้องการของทุกหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อการรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินของ องค์กรแล้วยังรวมไปถึงการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ทำให้หลายแห่ง กำหนดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เป็นวัฒนธรรม องค์กร (Corporate Culture) หรือคุณค่าร่วม (Core Value) ที่อยากให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ นอกจากนี้ (<http://km.ru.ac.th/oasc/index.php>) ยังกล่าวถึงความสำคัญของ ความซื่อสัตย์ในการทำงานว่าจะส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) และ ส่งผลที่ดีต่อการงานหลายอย่าง เช่น 1) การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ยอมทำให้หัวหน้างานพร้อมและกล้าพอที่จะมอบหมายงานที่สำคัญหรือเป็นความลับของบริษัทให้ทำ 2) ความน่าเชื่อถือโดยจะได้รับการยอมรับและการกล่าวถึงในทางที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือแม้กระทั่งลูกค้า ผู้มาใช้บริการ 3) มีโอกาสทำงานใหญ่หรือสำคัญ ซึ่งอาจเป็นงานที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กร นับเป็น โอกาสที่จะ ได้แสดงฝีมือการทำงานที่จะส่งผล ต่อเนื่องไปยังผลผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมูลค่าเพิ่ม (Added Value) ด้วย” (สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2551) และ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุชาลินี แม้นญาติ (2550) เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความรับผิดชอบตามลำดับ

2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เป็นพฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู โดยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีการปฏิบัติโดยยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการยกย่อง เชิดชู ชมเชย เป็นกิจกรรม มที่ทุกหน่วยงานใช้ในการสร้างกำลังใจ หลายหน่วยงานมีแนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูและบุคคลในสาขาวิชาชีพ ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่ทำความดีที่สร้างสมมาในอดีต มีทั้งการประกาศยกย่องครูให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไป และเป็นทั้งการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้น ได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น นานาประเทศให้ความสำคัญต่อการยกย่องให้รางวัลครูผู้มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้าง ใจในการ

ปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่งมาประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา คุณภาพของเยาวชน และการพัฒนา สังคม ประเทศชาติโดยรวมอีกด้วย จึงนับเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่จะต้องช่วยกันการยกย่องเทิดทูนวิชาชีพของตน อย่างน้อยจะต้องทำให้สังคมตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพนี้ ถึงแม้สถานะทางเศรษฐกิจสังคมจะเปลี่ยนไปอย่างไร ครูทุกคนต้องจะหาหนทางให้เกิดคุณค่าวิชาชีพครูกลับไปสู่ฐานะแห่งปวงชนียบุคคลดังที่เคยเป็นมาตั้งแต่โบราณ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549 : 71-73)

2.3 จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เป็นทั้ง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา กรุณา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ อย่างเท่าเทียมกัน อาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีการปฏิบัติโดยการให้คำปรึกษา /ช่วยเหลือศิษย์/ผู้รับบริการด้วยความเมตตา กรุณาอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะธรรมชาติของครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นผลให้พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพเอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ยังกำหนดไว้ในจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ว่า ครูต้องรักและเมตตาต่อศิษย์ ให้ความเอาใจใส่ช่วย ยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์ทุกคน ตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง เห็นอกเห็นใจ ยอมรับ ลัทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอีกด้วย...ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ มีการลงโทษหรือให้รางวัลเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา และเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาด้วย ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ มีการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541 : 68)

2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นทั้ง พฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีการปฏิบัติโดย การยอมรับ ผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบอาชีพ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ร่วมวิชาชีพเป็นผู้ที่ รู้จัก เสียสละ เอื้ออาทร มีความรัก ความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และร่วมใจกัน สนีกกำลังในการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2553 : 125). ที่

กล่าวว่า “ เป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพครูทุกคนจะต้องช่วยกัน ดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ โดย 1) มีศรัทธาต่อวิชาชีพ โดย เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูด้วยความรัก และชื่นชมในความสำเร็จของวิชาชีพ 2) มีจิตสำนึกในการธำรง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ ไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำ มัวหมอง เกิดความเสียหาย 3) ช่วยกันพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ รับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อทำให้อุตสาหกรรมการศึกษา สาขาวิชาชีพครูก้าวหน้าทันเหตุการณ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่ง และฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ (Active learner) เป็นคน ช่างคิด มีวิจรรณญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ 4) สร้างองค์กรวิชาชีพ ครูให้แข็งแกร่ง โดยถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์กรวิชาชีพให้ มีความมั่นคง เป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก ก เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงฝีมือและความสามารถทางวิชาการ เช่น การสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน การเสนอแนวความคิดในเรื่องของการพัฒนา ผู้เรียน 5) ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ ทั้งการจัดกิจกรรมและเข้าร่วม เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหว การจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หากไม่ได้รับความสนับสนุนจากสมาชิก จะทำให้องค์กรวิชาชีพขาดความสำคัญลง ”

นอกจากนี้ การยอมรับผลงานของผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพยังเป็นการสร้าง จูงใจอย่างหนึ่ง (Incentive) ที่นอกเหนือจากการให้เงิน คือการให้การยอมรับ ผลงานที่ดีของผู้ร่วมอาชีพ ซึ่ง มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าตนเอง ครู และจูงใจให้รักษาความดีของตน การชื่นชม สนับสนุนผู้ที่ทำผลงานดี มีอีกหลายวิธี ได้แก่ การกล่าวชื่นชม มอบเกียรติบัตร ให้รางวัล คิดประกาศบนบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือแม้แต่ส่งหนังสือเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน เมื่อพนักงานคนอื่น ๆ เห็นตัวอย่างก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับเช่นนั้นบ้าง ทำให้ เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย

2.5 จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เป็นทั้งพฤติกรรมและแนวความคิดของคณาจารย์ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม การรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่น มีการปฏิบัติโดย ยึดมั่น สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ “ การเมือง การปกครอง เป็นปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสำคัญ ต่อการศึกษา ในทุกยุคทุกสมัย ดังจะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน จึง

สะกดลงเพราะปัญหาการเมือง “ (วิชัย ตันศิริ. <http://gotoknow.org>) นอกจากนี้การสอนของคณาจารย์ มีผลโดยตรงต่อความคิด ความรู้สึกของนักศึกษา ถ้าผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อการเมืองการปกครองแล้ว ย่อมถ่ายทอดสิ่งที่ถูกต้องดีงามให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้เกิดความศรัทธา เชื่อมมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอีกด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองการปกครองกับการศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้น ในปัจจุบันจากการกระจายอำนาจการปกครอง การจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วม ดัง รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 ที่กล่าวถึง แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 10 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมและให้ การศึกษาแก่ประชาชนที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยสุจริตและเที่ยง ธรรม และส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการตัดสินใจทางการเมือง การวาง แผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ ฯลฯ

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของ คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

3.1 ผล การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกตามสังกัดสถาบัน กลุ่มรายวิชา ประสบการณ์การสอน และ ประสบการณ์ บริหารงาน การจัดการกิจกรรมให้นักศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่พบความต่างกัน

จากข้อมูลที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า คณาจารย์ในสังกัดสถาบัน กลุ่ม ประสบการณ์ การสอน และการบริหารงานการจัดการกิจกรรมให้นักศึกษา มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้กับคณาจารย์ ซึ่งควรจะต้องมีการ วิเคราะห์หาจุดเด่น/จุดด้อยของแต่ละสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสบการณ์ การสอนและ บริหารงาน การจัดการกิจกรรมให้นักศึกษา ที่อาจจะส่งผลต่อ คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาในรายด้านของแต่ละข้อยังพบว่า มีทั้งที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกันทั้งๆที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน เช่น ด้านการมีวิถีทางสร้างต้นแบบของคณาจารย์แต่ละสถาบัน และด้าน การสร้างขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ตามประสบการณ์ บริหารงาน การจัดการกิจกรรมให้นักศึกษา ส่วนวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันเพราะระดับคุณลักษณะผู้นำเชิง

จริยธรรมอยู่ในระดับมากในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า วุฒิกการศึกษา ไม่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา

เครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า

เมื่อจำแนกตามสังกัดสถาบัน ประสบการณ์ การสอน และ ประสบการณ์บริหารงาน การจัดกิจกรรมให้นักศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่จำแนกตามกลุ่มสาขา และ วุฒิกการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

จากข้อมูลที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า คณาจารย์ที่สังกัดสถาบัน และมี ประสบการณ์ การสอน และการบริหารงานการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาต่างกัน มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะต้องมีการวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในแต่ละด้านที่จะต้องสร้างเสริมในด้านใด ในขณะที่เดียวกันก็แสดงให้เห็นว่าจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์แต่ละสถาบันยังแตกต่างกันทั้งที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดั้มากเช่นกัน

จากผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมแล้วคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีแนวโน้มที่สอดคล้องในการทำงานเดียวกัน ทั้งนี้เพราะแนวคิดและการปฏิบัติของทั้งคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ต่างก็เป็นเรื่องของแนวคิดที่ดี และการปฏิบัติชอบ เป็นคุณต่อวิชาชีพ บุคคล และสถาบัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงตามผลการวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชน ทั้งที่สังกัดสถาบัน ประสบการณ์การสอน และมี ประสบการณ์บริหารงานหรือจัดกิจกรรมให้นักศึกษาที่ต่างกันนั้น มีคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 10 ปี ขึ้น ไปมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น ทั้งคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้มีอายุงานมากยังมี ประสบการณ์มาก (Experience) ซึ่งส่งผลให้เกิดความชัดเจน ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ซึ่ง เกิดจากการเรียนรู้ การกระทำหรือการได้พบเห็นสิ่งต่างๆ มาก จนเกิด การสั่งสมเป็นทักษะชีวิตที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เป็นฐานข้อมูลในสมองที่มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์เก่ากับใหม่ และเป็นผลดีต่อการพัฒนางานในครั้งต่อไป ดังนั้นประสบการณ์หรือระยะเวลาการทำงานสามารถสะท้อนถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม นั่นคือ กลุ่มคณาจารย์ที่มีอายุงานมาก กว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีการเรียนรู้

การวิเคราะห์สังเคราะห์ และสามารถปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู มากกว่า
กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ลักษณะมีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะผลการศึกษาที่พบว่า คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาเอกชน ทั้งเครือข่าย วิชาการเบญจมิตร และเครือข่ายวิจัยประชาชื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องสัมพันธ์กัน และผลการเปรียบเทียบที่พบทั้ง ความแตกต่างและไม่แตกต่างที่สอดคล้องเหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมกับ จรรยาบรรณวิชาชีพครูส่งผลเชื่อมโยงต่อกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะนี้ สังเคราะห์มาจากคุณลักษณะผู้นำเชิง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับสุดท้ายและประเด็นผลการวิจัย

- 1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ หรือส่งเสริม โครงการ/กิจกรรม ให้ได้รับความศรัทธา ชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอก
- 1.2 ส่งเสริมการสร้างทีมงานโดยตระหนักถึงความสามารถของบุคคลในสถาบัน
- 1.3 เปิดโอกาสให้ศิษย์มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับ ยุคสมัย

1.4 ควรมีจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกใน องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเป็นผู้นำ ตลอดจนหลักสูตรที่ เปิดสอน

1.5 ควรส่งเสริมความเป็นผู้นำในการจัดทำแผนพัฒนา โดยเฉพาะในการวางแผนและ ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการเป็นแบบอย่างใน การดำเนินชีวิตตามประเพณี วัฒนธรรมไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้า

เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งสองเป็นเรื่องของ พฤติกรรมที่ดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จึงควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในประเด็นต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งภาพรวมและระหว่างด้าน

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารสถาบันแล้วตั้งเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3 ควรศึกษาโมเดลหรือรูปแบบการฝึกอบรมผู้นำเชิงจริยธรรมระดับพื้นฐาน การศึกษาหรือระดับอุดมศึกษา

2.4 ควรวิจัย พัฒนาสื่อมัลติมีเดีย เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณาจารย์ และนักศึกษาหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาหรือหลักสูตรศึกษาศาสตร်ในทุกระดับการศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2546). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- “การเสวนาโต๊ะกลม ครั้งที่ 2/2551” วันที่ 19 มิถุนายน 2551 จาก (<http://kroobannok.com>) เข้าถึงเมื่อ 4 สิงหาคม 2555
- ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของเฮอริชเชย์ และบลานชาร์ด**
<http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page5.4.html> เข้าถึงเมื่อ 14 ธันวาคม 2555
- จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ. (2553). **คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชราณี พักทองพรรณ (2553). **แนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรี เอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ**. ราชกิจจานุเบกษา (19 สิงหาคม 2542) เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). **พุทธธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 11)**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2549). **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภาพ : ลักษณะผู้นำ 14 ประการ**. จาก [research.crma.ac.th/2549/index.php/ doc – 13k –](http://research.crma.ac.th/2549/index.php/doc-13k) เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2555

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูษิต อินทรประสงค์. (2552). “ การวิจัยภาวะผู้นำ ด้วยการวิจัยเชิงกรณีศึกษาแบบตัดขวาง”
แก่นการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2552). **วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษาแนวทางการวิจัยและพัฒนา.**
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ยุพดี จันทร์หอมกุล. (2545). **วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.**
- ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.**
 กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). **ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์**
- เลิศ ไชยณรงค์ (2546). **เอกสารการสอนรายวิชา เทคโนโลยีเบื้องต้นในการพัฒนาชนบท. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วิชัย ต้นศิริ. (2554). จาก <http://gotoknow.org> เข้าถึงเมื่อ 24 ตุลาคม 2554
- ศิริน้อย นิภานันท์. (2534). **ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาสหกรณ์
 การเกษตรในประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์** ,
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค**
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.**
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
 สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ**
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก
 รอบสาม(พ.ศ.2554-2558). ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)**
- สำนักงานเลขาธิการสภา. (2553). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ สำนักงานเลขาธิการสภา.**
 _____ . (2549). **คุรุสภาพัฒนาชีวิตครู พัฒนาชาติใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์เดือนตุลาคม จำกัด** .
- _____ . (2541). **ระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
 ----- (2544). **เอกสารคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ**. เชียงราย : คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สมชาติ วิเชียรมาศ. (2532). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 ระดับภูมิภาคและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษา จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2551). “**ผู้นำกับการเป็นผู้บริหาร**” จาก (<http://guru.google.co.th>)
 เข้าถึงเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2553.
- สมชัย มณีรัตน์. (2532). **ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยครูในทัศนะของผู้บริหาร
 และอาจารย์**. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเทพสตรี
- สุธาสิณี แม้นญาติ (2550). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
 เจริญธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**
- อัจฉรี ขจรไชยกุล. (2545). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
 ของการบริหารงานในสถาบันราชภัฏพระนคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัญธิกา ปุณริบูรณ์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
 ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- อุทัย โล้วมั่งคง (2552). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม
 ตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2554). **จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำเภอ อินทรประเสริฐ. (2542). **ศิลปะการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม
- Barnard .C.I. (1998). **the functions of the executive**. Cambridge.MA: Harvard University Press.
- Gillmer, B.V.(1970). **Essential of Psychological Testing. 3 rd**. New York: Harper.
- Gary Yulk (2001) . **Leadership in Organization**. Hamilton Printing Company.
- Greenfield, W.D. (1998). The moral socialization of school administration : inform role learning outcomes. **Educational Administration**. Quarter, 21(4), 99-199
- Hall. Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Halphin, Andrew W.(1966). **Theory and Research in Administration** New York: Macmillan Company.
- Hoy, W., and Miskel, C. (1991). **Educational Administration**. New York: McGraw-Hill.
- Johnson, C.E. (2001). **Meeting the ethical challenges of leadership**. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Krech, D. ; Richard, S.C. and Fgerton, L.B. (1962). **Individual in Society**. New York San Fransico Toronto London: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.
- Kouzes, J. M., and B.Z. Posner. (2002). **Leadership the Challenge. 3rd ed**. SanFrancisco, C.A.
- Stogdill. R.M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: The Free Press.
- Tannenbaum, R. and Other. (1961). **Leadership and Organization**. New York : McGraw-Hill.
- William Greenfield. and Blumberg, Arthur. (1998). **The Effective Principal : Perspective on School Leadership. 2nd ed**. Boston: Allyn and Bacon.
- <http://eric.Uregon.edu/publications/digests/digest 107. Html-Ethical Leadership>. เข้าถึงเมื่อ 6 พฤษภาคม 2554.
- <http://neungsangtine.exteen.com>, 2013 เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2554.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยราชพฤกษ์ ถนนนครอินทร์
บางศรีเมือง บางกรวย นนทบุรี

มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย รศ. ดร. วิรัช วรรณรัตน์ และ รศ. ดร. โกสุม สายใจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ กำลัง

ดำเนินการวิจัยเรื่อง **คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เครื่องข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครื่องข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครื่องข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครื่องข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชนกับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสำนัก/ศูนย์วิจัยและพัฒนาของแต่ละสถาบัน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวจากคณาจารย์ในสถาบันของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. อนุวดี ชูทรัพย์)

อธิการบดี วิทยาลัยราชพฤกษ์

แบบสอบถามเรื่อง

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่าย
วิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของคณาจารย์สถาบันการศึกษาเอกชน เครือข่ายทางวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คณะ/สาขา และ ที่ตั้งของสถาบัน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทั้ง 3 ตอน เพื่อคุณค่าของผลการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลเสียใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

(รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

หัวหน้าคณะผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) เป็นอาจารย์สังกัด คณะ.....
 สาขาวิชา/หลักสูตร
 มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย
 จังหวัด
- 2) วุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ(โปรดระบุ).....
- 3) ประสบการณ์ทางการสอนระดับอุดมศึกษา
 1-4 ปี 5-8 ปี
 9-12 ปี มากกว่า 12 ปี
- 4) ประสบการณ์ทางการสอนระดับอุดมศึกษา
 1-4 ปี 5-8 ปี
 9-12 ปี มากกว่า 12 ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม

โปรดประเมินตนเอง โดยทำเครื่องหมาย / โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด

คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้าน การมีวิถีทางสร้างต้นแบบ					
1.ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสถาบัน					
2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามครรลองครองธรรม					
3. เป็นบุคคลช่างคิดช่างทำและปฏิบัติตนตามที่คิดในสิ่งที่ถูกต้อง					
4. ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จของงาน					
5. มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ					
6. สร้างสัมพันธภาพ ความผูกพันให้เกิดขึ้นในสถาบัน					
7. ได้รับความศรัทธา ชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอก					
ด้าน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ					
8. รับรู้ถึงวิสัยทัศน์และภาพลักษณ์ของสถาบัน					
9. รับรู้ เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตน					

คุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.ร่วมสร้างวิสัยทัศน์/ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรที่ควรจะเป็น					
11. มองภาพอนาคตขององค์กรในทางบวก ที่สามารถปฏิบัติได้จริง					
12. ร่วมสร้างความเชื่อมั่นและผูกพันต่อภาพลักษณ์ขององค์กร					
13. แสดงความคิด ขอมรับและเข้าใจในความเห็นของส่วนรวม					
14. แสวงหาแนวร่วมในค่านิยมที่ดีขององค์กรและคิดฝันร่วมกัน					
ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำท่าย					
15. กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องและทำท่ายเพื่อสถาบัน					
16. สร้างทีมงานโดยตระหนักถึงความสามารถของบุคคลในสถาบัน					
17. ทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนงานและกำหนดวิธีทำงานใหม่ๆ					
18. สร้างระบบกลไกการทำงานที่คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม					
19. นำแบบอย่างที่ดีมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากร					
20. สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ร่วมงานแสวงหาสิ่งใหม่และวิธีการใหม่ๆในการทำงาน					
21. ปรับปรุง พัฒนาการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์					
22. ขอมรับประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ไม่บรรลุผล หรือข้อผิดพลาด แล้วนำมาเป็นโอกาสต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสถาบัน					
ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ					
23.สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
24. สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานกับตนเองหรือผู้อื่น					
25. สร้างสัมพันธภาพที่ดี ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานร่วมกัน					
26. ตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
27. เคารพในปัจเจกบุคคลและให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน					
28. ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน					
29. สร้างความเป็นสิริมงคลให้ผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
30. มอบหมายงานสำคัญให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามความถนัดและความสามารถของบุคคล					

คุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรม	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ					
31. ขอมรับ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จต่อสาธารณชน					
32. เชิดชูให้เกียรติกับผู้ยึดมั่นและสร้างค่านิยมที่ดีของสถาบัน					
33. สร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จ					
34. แสดงความประทับใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ					
35. แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพครู

โปรดประเมินตนเอง โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง					
1. เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี					
2. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรม ประเพณีของไทย					
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย					
4. ศึกษาหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางานและสะสมผลงานของตนอย่างสม่ำเสมอ					
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตามระเบียบแบบแผน					
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ					
6. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ					
7. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ					
8. ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ					
9. อุทิศตน เพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ					
10. แสวงหาวิธีการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่พึงประสงค์ของวิชาชีพ					
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ					
11. ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือศิษย์/ผู้รับบริการ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค					
12. ตั้งใจ เสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อศิษย์/ผู้รับบริการให้ได้รับการพัฒนามตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ					

พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ส่งเสริมให้ศิษย์/ผู้รับบริการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
14. ให้ศิษย์/ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม					
15. เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์/ผู้รับบริการและให้กำลังใจอย่างกตัญญูมิตร					
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ					
16. มีความเอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือกับผู้ร่วมวิชาชีพ					
17. รู้รักสามัคคีและร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา					
18. ยอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมวิชาชีพ					
19. พัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ					
20. ร่วมกิจกรรมและพัฒนาผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม					
21. ยึดมั่นและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
22. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
23. จัดกิจกรรม ส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
24. สนับสนุนการดำเนินงานที่ดี เพื่อปกป้องสังคมและสิทธิของบุคคลในชุมชน					
25. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ด้วยความขอบคุณยิ่ง

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบสอบถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย
โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	$IOC = \frac{R}{N}$
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	0	+1	+1	2	0.67
2	+1	+1	+1	3	1.00
3	+1	+1	0	2	0.67
4	+1	+1	+1	3	1.00
5	+1	+1	+1	3	1.00
6	+1	0	+1	2	0.67
7	+1	+1	+1	3	1.00
8	+1	0	+1	2	0.67
9	+1	+1	+1	3	1.00
10	+1	+1	+1	3	1.00
11	+1	0	+1	2	0.67
12	+1	+1	+1	3	1.00
13	+1	+1	+1	3	1.00
14	0	+1	+1	2	0.67
15	+1	+1	+1	3	1.00
16	+1	+1	+1	3	1.00
17	0	+1	+1	2	0.67
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	0	+1	+1	2	0.67
20	+1	+1	0	2	0.67
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	0	+1	2	0.67
24	+1	+1	+1	3	1.00
25	+1	+1	+1	3	1.00
26	+1	+1	+1	3	1.00
27	+1	0	+1	2	0.67
28	+1	+1	+1	3	1.00
29	+1	+1	+1	3	1.00
30	+1	+1	0	3	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	$IOC = \frac{R}{N}$
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
31	+1	+1	+1	2	0.67
32	+1	+1	+1	3	1.00
33	0	+1	+1	3	1.00
34	+1	+1	+1	3	1.00
35	+1	+1	+1	3	1.00
36	+1	0	+1	3	1.00
37	+1	+1	+1	3	1.00
38	+1	+1	0	2	0.67
39	+1	+1	+1	3	1.00
40	+1	+1	+1	3	1.00
41	0	0	+1	2	0.67
42	+1	+1	+1	0	1.00
43	+1	+1	0	2	0.67
44	+1	+1	+1	3	1.00
45	+1	+1	0	2	0.67
46	+1	0	+1	3	1.00
47	+1	+1	+1	2	0.67
48	+1	+1	+1	3	1.00
49	+1	+1	+1	3	1.00
50	+1	+1	+1	2	0.67
51	+1	0	+1	3	1.00
52	0	+1	+1	2	0.67
53	+1	+1	+1	3	1.00
54	+1	+1	+1	3	1.00
55	+1	+1	+1	2	0.67
56	+1	+1	0	3	1.00
57	0	0	+1	2	0.67
58	+1	+1	+1	3	1.00
59	+1	+1	+1	3	1.00
60	+1	+1	+1	2	0.67

ข้อสอบทั้ง 40 ข้อ มีค่า IOC = 0.88

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

***** Method 1 (space server) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Case = 30.0

N of Items = 60

Alpha = 0.924

ภาคผนวก ง.

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติบุคคล

ชื่อสกุล นายวิรัช วรรณรัตน์ (MR. WIRACH WANNARATN)

สถานภาพ ข้าราชการบำนาญ (สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

ตำแหน่งวิชาการ รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 e-mail: kendo.wiwan@gmail.com

งานปัจจุบัน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยราชพฤกษ์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ e-mail: wiwann@rc.ac.th

ประวัติการศึกษา

-ระดับปริญญาเอก (ค.ค.) สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ปีการศึกษา 2532 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

-ระดับปริญญาโท (กศ.ม.) สาขาการวัดผลการศึกษา ปีการศึกษา 2517 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

-ระดับปริญญาตรี (กศ.บ.) สาขาการมัธยมศึกษา วิชาเอกคณิตศาสตร์-ฟิสิกส์ ปีการศึกษา 2513 (วิทยาลัยวิชาการศึกษา)

ประวัติการทำงาน

- วิทยาลัยราชพฤกษ์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ ปี พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน
ตำแหน่งบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปี พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา (รวม 26 ปี)
ตำแหน่ง อาจารย์ ปี พ.ศ. 2524-2530
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปี พ.ศ. 2530-2535
รองศาสตราจารย์ ปี พ.ศ. 2535-2549
ตำแหน่งบริหาร ผู้อำนวยการสำนักทดสอบฯ ปี พ.ศ. 2542-2545
- สำนักการศึกษา กองวิชาการ สังกัดกรุงเทพมหานคร (รวม 4 ปี) (รักษาการในตำแหน่ง 2 ปี)
ตำแหน่ง นักวิชาการ (หัวหน้างาน) งานการวัดผลการศึกษา ปี พ.ศ. 2520-2524
- โรงเรียนวัดดอน เขตยานนาวา เทศบาลนครกรุงเทพ (รวม 12 ปี)
ตำแหน่ง ครูผู้สอน (ระดับประถมศึกษา) ปี พ.ศ. 2510-2521
ผู้ช่วยครูใหญ่ ฝ่ายวิชาการ ปี พ.ศ. 2519-2521

ผลงานที่แสดงความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง

- ประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และอุดมศึกษา ตลอดเวลาของการทำงาน
- การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐาน สำนักทดสอบฯ มศว. ประสานมิตร
- ผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากร ด้านการวัดและประเมินผล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518
- ประสบการณ์การสอนนิสิตนักศึกษาระดับ ป.โท และป.เอก ด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล กว่า 25 ปี
- เอกสารประกอบการบรรยาย/ การสอน ตำรา บทความ และงานวิจัย รวมกว่า 30 เรื่อง
- คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกระดับขั้นพื้นฐาน (กพพ.) และวิทยากรของ สมศ.
- ผู้ประเมินคุณภาพภายในและภายนอกระดับอุดมศึกษา และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545

ประวัติบุคคล

- ชื่อ/สกุล** นาย โกสุม สายใจ (Mr. Kosoom Saichai)
- สถานภาพ** ข้าราชการบำนาญ รองศาสตราจารย์
 รหัสประจำตัวนักวิจัยแห่งชาติ 48060017
 รหัสประจำตัวนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 280633217
 รหัสประจำตัวผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน MUAC 08245 (เลขลำดับ 7980)
- ปัจจุบันสังกัด** สำนักประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี
- ประวัติการศึกษา**
 กศ.บ. (มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 MAIE (อุตสาหกรรมศิลป์) Technological University of The Philippines
 Ed.D (Education Administration) Northern University of The Philippines
- ประวัติการทำงาน**
 เลขานุการสำนักวางแผนและพัฒนา
 ประธาน โปรแกรมการออกแบบนิเทศศิลป์
 คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์
 ผู้ทรงคุณวุฒิ สภาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ประสบการณ์งานวิจัย**
1. กรรมการพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
 2. อนุกรรมการพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
 3. ผู้สอน การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยนิเทศศาสตร์ การวิจัยทัศนศิลป์
 4. หัวหน้าโครงการวิจัย
 - 4.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพศิลปกรรม โปรแกรมออกแบบนิเทศศิลป์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
 - 4.2 การศึกษารูปลักษณ์ศิลปกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของไทยในทศวรรษหน้า
 - 4.3 การพัฒนาบึงน้ำสาธารณะเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเชิงสุขภาพ กรณีศึกษาบึงน้ำสาธารณะ อำเภอโคกโคเต่า จังหวัดสุพรรณบุรี
 5. งานวิจัยบุคคล
 - 5.1 การศึกษาสิ่งแวดล้อมประเภทศิลปกรรมของวัด 17 แห่ง ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
 - 5.2 การศึกษาสุนทรียภาพในงานจิตรกรรมไทยสมัยอยุธยา
 - 5.3 การพัฒนาประสิทธิภาพหนังสืออิเล็กทรอนิกส์วิชาสุนทรียภาพสำหรับเด็กปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 - 5.4 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา

