



รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่*

ETHICAL CHARACTER DEVELOPMENT MODEL OF THE
NEW GENERATION OF EXECUTIVES

ชุติกานุญจน์ ฉลาดสกุล

Chutikan Chalardsakul

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคย์

Faculty of Liberal Arts, Rajapark Institute

Email: Chutikan.nit@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมผู้บริหารยุคใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ การศึกษาวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 ราย จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิและหัวหน้าแผนก จำนวน 5 รายวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า เจตคติเชิงจริยธรรม ($\bar{x}=4.468$) อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านคุณลักษณะเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า มีความต้องการผู้บริหารแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.259$) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยต้องการผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นได้แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\bar{x}=4.324$) ผู้บริหารที่ยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุผลจากการเสนอของผู้อื่น ($\bar{x}=4.338$) อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ คือ การพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาเจตคติเชิงจริยธรรมในลักษณะการบริหารแบบทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักการ SHARE (การแบ่งปัน) ในการบริหารงาน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, คุณลักษณะเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารยุคใหม่

* Received March 13, 2023; Revised March 24, 2023; Accepted April 13, 2023

ABSTRACT

The research study, " Ethical character development model of the new generation of executives.", has the following objectives: 1) to study the appropriate ethical characteristics of modern executives, 2) to study the guidelines for developing ethical characteristics of modern executives, and 3) to present the model for the development of ethical characteristics of modern executives. This study was a mixed design consisting of quantitative research. (Quantitative Research) by collecting data from a sample of 68 people using a questionnaire and analyzing the data using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and quantitative research. Qualitative research was conducted by studying documents, interviewing 5 experts and heads of departments, and analyzing data by using context analysis techniques.

The research results found that, from the analysis of the level of opinions about ethical characteristics suitable for modern executives, it was found that ethical attitudes ($\bar{x}=4.468$) and from the analysis of opinion data on the need for ethical characteristics for modern executives, it was found that there was a need for teamwork executives ($\bar{x}=4.259$).) is at the highest level. They need administrators who allow workers to express their opinions even if they differ ($\bar{x}=4.324$) administrators who accept rational opinions from other people's suggestions ($\bar{x}=4.338$). Are at the highest level. And the study discovered that the development of ethical characteristics in modern executives, focusing on the development of ethical attitudes in the form of teamwork management, is the development of ethical characteristics in modern executives. By adhering to the SHARE principle in management.

Keywords; Development Model; Ethical Characteristics; Modern Management

บทนำ

สภาพแวดล้อมของสังคมที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ผู้บริหารในปัจจุบันบางส่วนประพฤติปฏิบัติตนขาดศีลธรรมขาดคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อย ดังจะพบเห็นจากข่าวหน้าหนังสือพิมพ์หรือสื่ออื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ ดังเช่น การประทุงษ์ขับไล่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่ทุจริตการดำเนินการในโครงการต่าง ๆ ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากบุคคลในสังคมมีการประพฤติปฏิบัติตนเบี่ยงเบน จากปทัสฐานที่สังคมวางไว้สมควรต้องได้รับการเยียวยา ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพจิตใจของคนในปัจจุบันกำลังถูกคุกคามด้วยวัฒนธรรมมากขึ้น ในขณะที่คุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลงไปจากจิตใจ ทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนานัปการ เป็นต้นว่า ความรู้สึกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอันใหญ่หลวงต่อความเจริญรุ่งเรือง ความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของคนในประเทศ

ท่ามกลางสภาวะการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่นับวันจะทวีความรุนแรง และรวดเร็วขึ้น องค์กรส่วนใหญ่ต่างก็มองหาผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการ และเชิงบริหาร ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเอง และผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องมี ยกตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการองค์กรโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวกับทีมงาน โดยการไม่เห็นแก่ความสุข และ



ประโยชน์ที่ควรเอื้อให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือการดำเนินงานโดยคำนึงถึงเพียงแต่ประโยชน์ส่วนตนหรือองค์กรเพียงด้านวัตถุนิยมเพียงด้านเดียว ผลดีที่ได้รับมักเกิดขึ้นในระยะสั้น แต่จะไม่เกิดผลดีต่อตนเอง ต่อองค์กร และประเทศชาติในระยะยาวสังคมไทยในปัจจุบันจึงหันมามุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งมีแนวทางที่สำคัญคือปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์”

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์เป็นภาพฝันที่วาดไว้เพื่อไปให้ถึง วิสัยทัศน์ที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน วิสัยทัศน์ ไม่ใช่สภาพการณ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้เหมือนกับเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ไม่ใช่กลวิธีหรือเทคนิคเฉพาะ แต่วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นสภาพการณ์ทั่วไปกว้างๆ เป็นคุณค่าที่ประกาศให้รู้กันทั่วไปว่า องค์กรหรือหน่วยงานมีความมุ่งมั่นอย่างไรมีแรงบันดาลใจอย่างไร มีบูรณาการอย่างไร และจะมีการควบคุมความพยายามในองค์กรอย่างไร อาจกล่าวโดยสรุปว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งบอกให้รู้ว่า ความมุ่งหมายขององค์กร (Organizational Purpose) คืออะไรจะต้องทำภารกิจ (Mission) อย่างไรจึงจะบรรลุความมุ่งหมายนั้น

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักนำแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เหมาะสมกับโลกในยุคไอที ผู้วิจัยจึงเห็นว่าวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำของผู้บริหารควรประกอบด้วย “มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้สู่สากล ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง บริหารงานอย่างมืออาชีพ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม”

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องคิดใหม่ ทำใหม่ต่อการบริหารองค์กร (Rethinking Control & Complexity) องค์กรที่เหมาะสมกับการจัดการในยุคปัจจุบัน คือ องค์กรที่จัดวางระบบงานแบบทีมอเมริกันฟุตบอล ที่แต่ละคนในทีมให้ความสนใจอย่างเข้มงวดต่อจุดมุ่งหมายและความรับผิดชอบของตน ทำงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างแข็งขันไปพร้อม ๆ กับการประสานงานกับส่วนอื่น ๆ อย่างเอาการเอางาน โค้ชคือผู้ชี้แนะการดำเนินงานทั้งหมดของทีม ด้วยการสนับสนุนของโค้ชที่รุกและโค้ชที่รับ เพื่อส่งเสริมความถนัดและพัฒนาความชำนาญของแต่ละคนให้เต็มศักยภาพพร้อมที่จะแสดงบทบาทที่ดีที่สุด มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในชัยชนะร่วมกันของทีม และในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร โลกาวัดนี้ เราต้องพึงตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จของวันวาน ไม่ใช่ทางผ่านสู่ความสำเร็จในอนาคตเสมอไป

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องคิดใหม่ ทำใหม่ต่อความเป็นผู้นำ (Rethinking Leadership) ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องสามารถกระตุ้นทีมงานที่ฉลาดและเชื่อมั่นในตนเองให้สามารถร่วมทำงานกันได้ และบริหารจัดการนำเอาความคิดสร้างสรรค์ของคนกลุ่มนี้ออกมาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ต้องคิดใหม่ทำใหม่มีหลักอันได้แก่ 1. ต้องตระหนักในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ 2. ต้องเป็นนักสื่อสารที่สามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนต่อผู้อื่น 3. ต้องเป็นบุคคลน่าเชื่อถือ 4. ต้องเป็นบุคคลที่กล้าได้กล้าเสีย และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ 5. ต้องมีสำนึก และเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องรอให้ถูกคุกคามจากความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง 6. ต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์องค์กรของตน ให้มีช่องทางที่จะสามารถมองพ้นไปจากกรอบขององค์กรของตน 7. ต้องมีความกล้าที่จะสร้างสรรค์องค์กรที่กะทัดรัดเป็นอิสระและจัดการได้ง่าย

ดังนั้น การศึกษาวิจัยปัญหาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ในบริษัทหรือองค์กรเอกชนที่มีผู้นำที่เป็นผู้บริหารยุคใหม่อยู่ในองค์กรเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ให้มีคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและควร



ดำเนินการศึกษา เพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่เหมาะสมต่อการบริหารองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมผู้บริหารยุคใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดประเด็นศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ได้แก่แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเชิงจริยธรรม แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารยุคใหม่และได้นำธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักทศพิธราชธรรม 10 และหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเชิงจริยธรรมและศึกษาเฉพาะคุณลักษณะเชิงจริยธรรมตามหลักทศพิธราชธรรมที่ผู้บริหารยุคใหม่ปฏิบัติน้อย ซึ่งได้จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาระดับปฏิบัติจริงของคุณลักษณะเชิงจริยธรรมนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัย ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ทำการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1.1 พนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) 5 ถนนสุขุมวิท 81 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำนวน 45 ท่าน

1.2 บริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน) 345 ถนนสุรวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ท่าน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ดังนี้ พนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 ท่าน และพนักงานบริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 28 ท่าน รวมทั้งสิ้น 68 ท่าน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

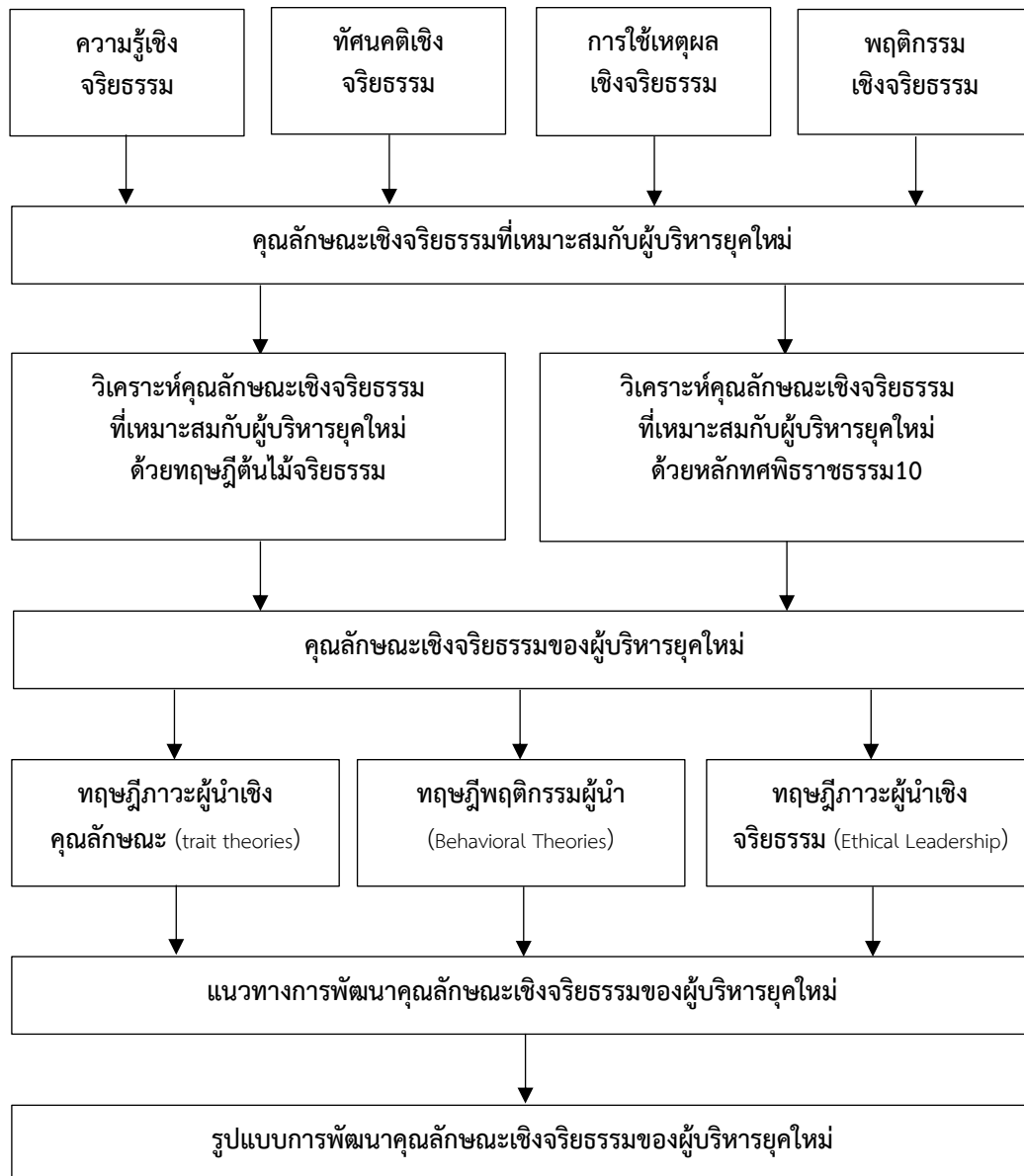
2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นหัวหน้าแผนกในบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 5 ท่าน และหัวหน้าแผนกในบริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 5 ท่าน ได้จากการสุ่มแบบเจาะจงวิธีการศึกษาโดยใช้เทคนิคสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหาร จำนวน 5 ท่าน ได้จากการคัดเลือกคุณสมบัติแบบเจาะจง ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยทำการร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่



กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ 1. เจตคติเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.468) 2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.226) 3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.229) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. เจตคติเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ เชื่อว่าองค์กรควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.324) ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกต่อชุมชนในการปฏิบัติงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.485) ควรเคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.544) ควรมีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ (ค่าเฉลี่ย 4.441) และควรมี



จิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.544) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ คือ การคิดถึงความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.412) และการมีความยืดหยุ่นและยืดหลักจริยธรรมอย่างมีสติ (ค่าเฉลี่ย 4.324) อยู่ในระดับมากที่สุด 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ ควรสนับสนุนผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ยกย่องสรรเสริญให้เป็นผู้มีเกียรติในสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.221) ตื่นตัวหรือเตรียมความพร้อมพร้อมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.279) มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน (ค่าเฉลี่ย 4.221) มีความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.324) อยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความรู้เชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.126 ซึ่งพบว่า ควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานมีความผ่องใ้เป้าหมายเดียวกับองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.279) อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านคุณลักษณะเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า มีความต้องการผู้บริหารแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.259) โดยมีความต้องการผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นได้แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง (ค่าเฉลี่ย 4.324) ผู้บริหารที่ยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุผลจากการเสนอของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.338) ผู้บริหารที่ทุ่มเทความสามารถคิดค้นงานใหม่ ๆ และพนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือ (ค่าเฉลี่ย 4.324) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมักคิดค้นงานหรือวิธีการใหม่ ๆ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 4.147) ผู้บริหารที่นำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.162) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า ทศนคติของคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านเจตคติเชิงจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเจตคติในเชิงจริยธรรม คือ การเชื่อว่าองค์กรควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกต่อชุมชนในการปฏิบัติงานร่วมกัน (การเคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล การมีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ธัชชัย ชูกุล ที่ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ 2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นหลักธรรมาภิบาล 3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรม 4. ปัจจัยด้านสถานการณ์ ด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม พบว่า การคิดถึงความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีความยืดหยุ่นและยืดหลักจริยธรรมอย่างมีสตินั้นอยู่ในระดับมากที่สุดโดยสอดคล้องกับด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ที่พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ยกย่องสรรเสริญให้เป็นผู้มีเกียรติในสังคม ตื่นตัวหรือเตรียมความพร้อมพร้อมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน มีความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.324) อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านคุณลักษณะเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ พบว่า มีความต้องการผู้บริหารแบบทำงานเป็นทีม โดยต้องการผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นได้แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุผลจากการเสนอของผู้อื่น ทุ่มเทความสามารถคิดค้นงานใหม่ ๆ และพนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือ คิดค้นงาน



หรือวิธีการใหม่ ๆ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม นำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี อินทร์ด้วง ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก สอดคล้องกับ รัชชัย ชุกกลิ่น ที่ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ 2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นหลักธรรมาภิบาล 3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรม และ 4. ปัจจัยด้านสถานการณ์สอดคล้องกับ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์ และ ชวลิต เกิดทิพย์ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติ 3 แนวทาง ได้แก่ 1. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม 2. การปรับปรุงหลักสูตรด้านจริยธรรม โดยการบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมในหลักสูตร ให้มีความต่อเนื่อง โดยเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย 3. การรณรงค์ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับ ชีรพงษ์ กาญจนสกุล กัญญา เอี่ยมพญาและ นิวัตต์ น้อยมณี ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา พบว่า ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างชุมชนส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้วิจัย

การพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเจตคติเชิงจริยธรรม ในลักษณะการบริหารแบบทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านเจตคติมี 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

โดยรูปแบบการพัฒนาจะมุ่งเน้นให้ผู้บริหารยุคใหม่ ยึดหลักการ SHARE (การแบ่งปัน) ในการบริหารงาน โดย

S = sacrifice คือ การเสียสละ หรือการเป็นผู้ให้ ทั้งให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้ ให้โอกาส ให้ความเอาใจใส่ ให้ขวัญกำลังใจ รวมถึงการให้อภัย

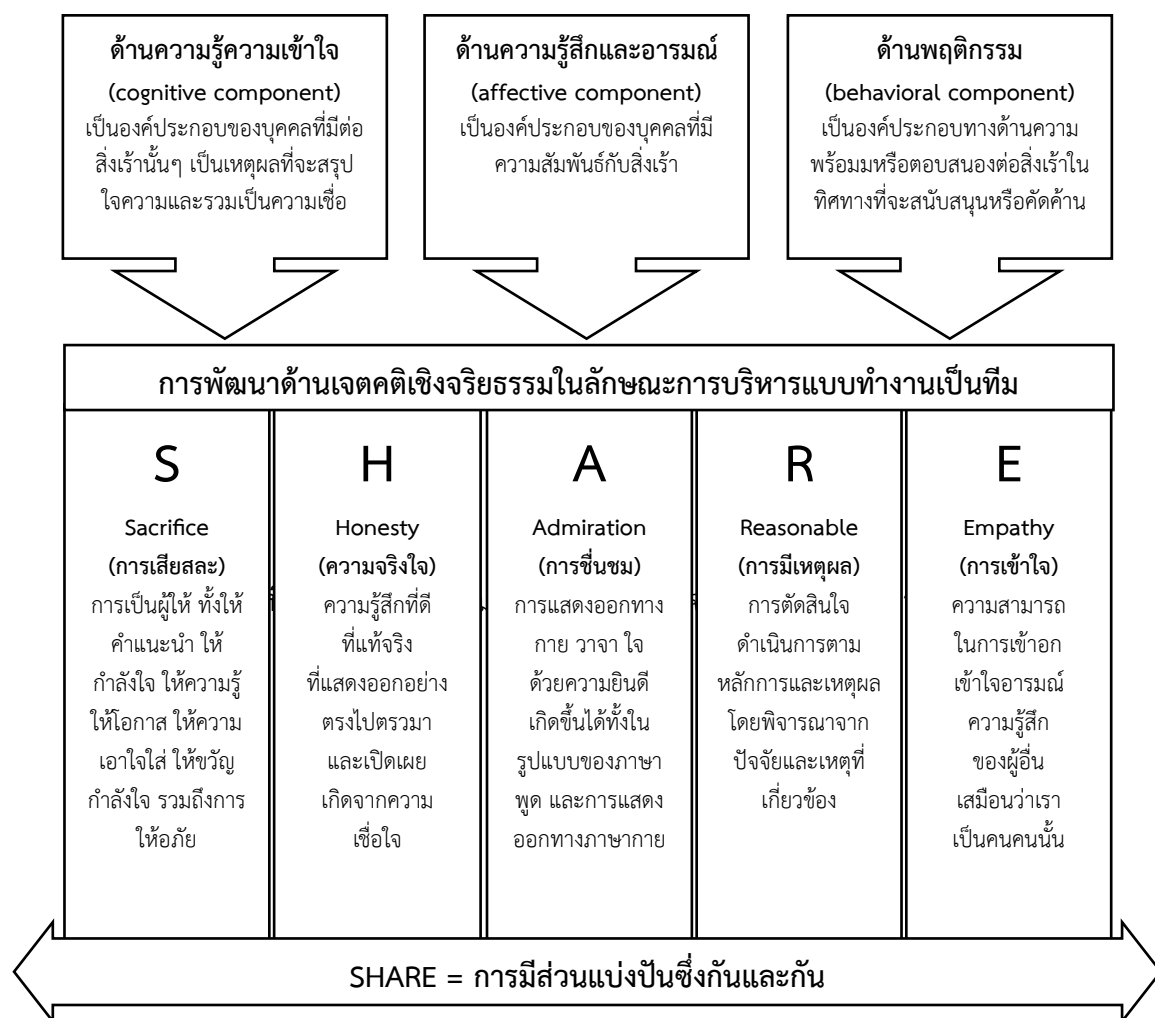


H = honesty คือ ความจริงใจ หรือ ความรู้สึกที่ดีที่แท้จริงที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย เกิดจากความเชื่อใจและความชัดเจนที่ต่างฝ่ายต่างมีให้กัน การแสดงความจริงใจใส่กันตั้งแต่แรก จะไม่เกิดข้อสงสัยต่าง ๆ ได้

A = admiration คือ การชื่นชม เป็นการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ด้วยความยินดี ซึ่งการชื่นชมอาจจะเกิดขึ้นทั้งในรูปแบบของภาษาพูด และการแสดงออกทางภาษากาย

R = reasonable คือ การมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ตามหลักการและเหตุผล หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม วัฒนธรรม และจริยธรรมอันดีงาม โดยพิจารณาจากปัจจัยและเหตุที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบรู้และรอบคอบ

E = empathy คือ การเข้าใจ เป็นความสามารถในการเข้าอกเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนว่าเราเป็นคนคนนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับบทบาทผู้นำในภาวะวิกฤต เพราะนอกจากจะมีประโยชน์ในการช่วยเยียวยาจิตใจผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง หากผู้นำไม่เข้าใจปัญหาหรือไม่เป็นเดือดเป็นร้อนเท่ากับคนที่อยู่ในสถานการณ์นั้นแล้วก็ยากที่จะหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ





ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลควรมีผู้บริหาร ควรนำผลศึกษาวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลควรมีผู้บริหารยุคใหม่ที่เป็นเลิศเพื่อปลูกฝัง ด้านศีลธรรมจริยธรรม
2. ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมาประยุกต์ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตนและในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร เพิ่มเติมโดยใช้หลักพุทธธรรมอื่นๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาควบคู่กันไป
4. ควรมีการศึกษาและวิจัยในประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ในองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐฯ
5. ควรมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะเชิงจริยธรรม ของบริหารยุคใหม่และสังกัดอื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างของคุณลักษณะความรับผิดชอบด้านบริบท ของหน่วยงานต้นสังกัด
6. ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่สังกัดอื่น โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

- ธัชชัย ชูกุลิน (2561). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(1),
- ธีรพงษ์ กาญจนสกุล กัญญกร เอี่ยมพญาและ นิวัตต์ น้อยมณี. (2565).คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(84),
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนอักษรพิมพ์ จำกัด.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2560) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 16-25.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุสิตบัณฑิตศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด
- วิภาวดี อินทร์ด้วง (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตปริทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 18(1),
- วิภาวดี อินทร์ด้วง, (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ผ่องศรี วาณิชสุขวงศ์ และ ขวลิต เกิดทิพย์ (2558) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 13(2),



สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2549). ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.
กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.