

บทความวิจัย (Research Article)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

FACTORS AFFECTING ETHICAL LEADERSHIP OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Received: April 21, 2017

Revised: May 5, 2017

Accepted: May 11, 2017

กันยมาส ชูจีน^{1*} ชูชาติ พ่วงสมจิตร² สุภมาส อังศุโชติ³ และรุ่งเรือง สุขาภิรมย์⁴
Kanyamas Choojeen^{1*} Choochat Phuangsomjit²
Supamas Angsuchoti³ and Rungrouang Sukapirom⁴

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

⁴สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

^{1,2,3}Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120, Thailand

⁴Office of the Education Council, Bangkok 10300, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: Kanch59@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผล และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 215 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 215 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครู 860 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้เชี่ยวชาญ 8 คน โดยการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าความเที่ยง .96 และ .95 แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และแนวคำถามสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การ ปทัสถานทางสังคม วัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษด้านจริยธรรม 3) ปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การเน้นจริยธรรม พัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคม พัฒนาคูคลองแวดล้อม และปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม

คำสำคัญ: ปัจจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study ethical leadership components and factors affecting ethical leadership, to study the influences of factors affecting ethical leadership of administrators; and to propose policy recommendations for development of ethical leadership. Quantitative research informants consisted of the 215 school administrators, and 860 teachers/deputy, while qualitative research informants consisted of nine specialists for in-depth interviews and eight experts who participated in a connoisseurship seminar. The employed research instruments of questionnaires to assess ethical leadership and factors affecting ethical leadership with reliability coefficients of .96 and .95 respectively, a form containing guidelines for in-depth interviews and a form containing guidelines for connoisseurship seminar on feasibility of policy. Data were analyzed using content analysis; confirmatory factor analysis and structural equation model analysis.

Research findings were as follows: 1) The ethical leadership components of having good discipline, behaving as a good model, following the appropriate way of life, having the love and faith in the teacher profession, and having professional responsibility. 2) The factors affecting ethical leadership comprised the following: having a prototype model person and working with ethical persons, having received ethical enhancement from social institutions, living in ethical enhancing social environment, having one's characteristics that facilitate ethical development and working in the ethical oriented organization. 3) The following factors had positive influences on

ethical leadership. 4) The policy recommendations for development of ethical leadership comprised the following: the development of the school to be an ethical-oriented organization, the development of administrator's characteristics, the promotion of roles of social institutions, the development persons of those surrounding the school administrator and the adjustment of social environment.

Keywords: Factors, Ethical Leadership, Administrator

บทนำ

ในสภาวะของสังคมไทยปัจจุบัน เกิด “วิกฤติผู้นำ” และ “วิกฤตคุณธรรมและจริยธรรม” ก่อให้เกิด “วิกฤติศรัทธา” ที่มีต่อผู้นำกลุ่มต่างๆ เกิดความขัดแย้งและแตกแยกในสังคม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมในระดับขาดแคลนจริยธรรม (immoral/unethical) หรือระดับละเลยจริยธรรม (amoral) (Sarattana, 2010, p. 4, 8) ย่อมนำมาซึ่งวิกฤติศรัทธา ขาดการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น อาจมีการต่อต้านในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ราบรื่นเกิดความล้มเหลวในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาในที่สุด (Chenaksara, 2010, p. 23) และที่เลวร้ายยิ่งกว่านั้นหากพฤติกรรมนั้นได้รับการยอมรับจะทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลของคนในองค์กร และเป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม กลายเป็นองค์กรไร้จริยธรรมในที่สุด (Lussier & Achua, 2007, pp. 53, 57-59) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงามของผู้นำจะทำให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้อื่น จึงเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลรายงานการวิจัยคอร์รัปชันและการซื้อขายตำแหน่งในทัศนะข้าราชการไทย พบว่าข้าราชการร้อยละ 43 ตอบว่ามีการซื้อขายตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารในระดับต่างๆ (Department of Religious Affairs, 2007) ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, 2013) กล่าวว่า คณะกรรมการอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) รับเรื่องร้องทุกข์ซึ่งเป็นเหตุที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่ประเด็นร้องเรียนหลักๆ 3 เรื่อง คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้รับความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้รับความเป็นธรรมและการโยกย้ายไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย และผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยฯ ที่พิจารณายุติแล้วตั้งแต่ปี 2553 - 2555 แบ่งตามสังกัด พบว่า สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการมากที่สุด รวม 308 ราย ส่วนใหญ่เป็นความผิดเกี่ยวกับพัสดุและการก่อสร้าง

กรณีผู้สาว การเงิน และละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา 99 ราย ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 107 ราย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 19 ราย และครู 93 ราย

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัญหาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่ามีหลายแนวคิดได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรม อาทิ เช่น Manyat (2011, pp. 256-257) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม สถานการณ์ บรรยากาศองค์การทางจริยธรรม และคุณลักษณะ นอกจากนี้ Jongstityoo and Sukhaphirom (2007, p. 15) กล่าวถึงบทบาทของสถาบันต่างๆ ที่มีต่อความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา บทบาทของรัฐ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรเครือข่าย ปรัชญา/ความเชื่อ/อุดมการณ์ ผู้นำ/บุคคลที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธา ประวัติศาสตร์/ประสบการณ์ในอดีต สื่อมวลชนและสื่อต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะเป็นฐานความรู้ด้านวิชาการและนำไปใช้ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้มากที่สุด สามารถประยุกต์ใช้ในวงกว้าง อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด องค์กรภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้น

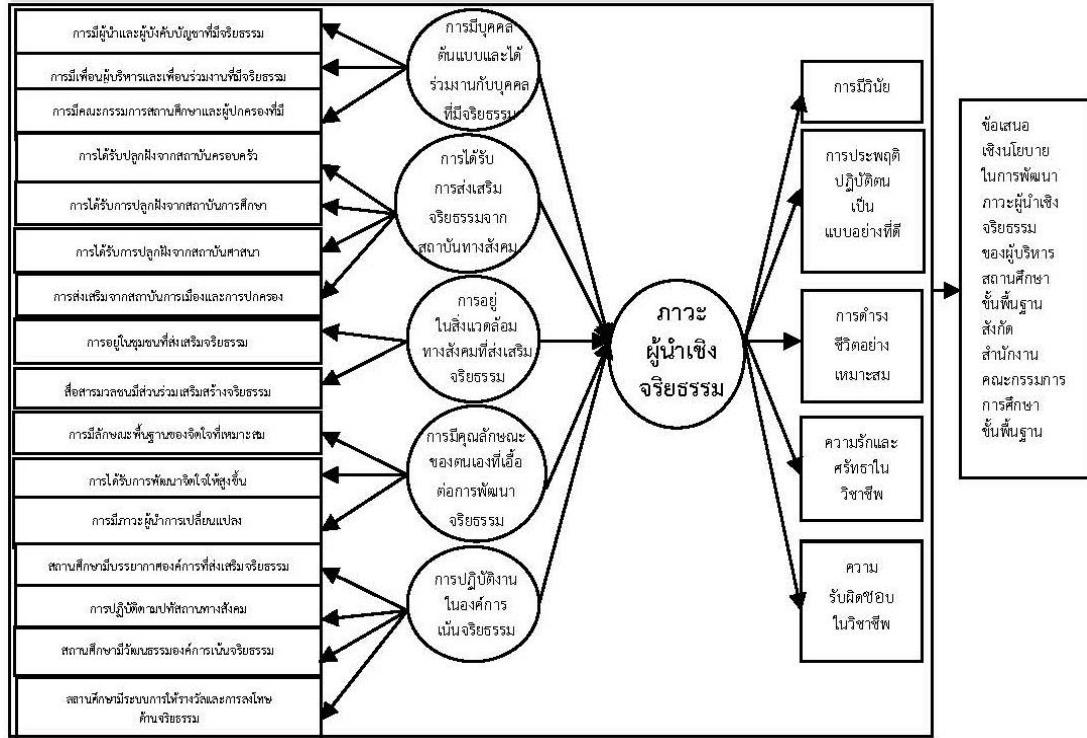
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ของ Bhanthumnavin (2008, pp. 19-27) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 2005, pp. 5-16; Wisalapom, 2007, pp. 60-66) การสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ (Jongstityoo & Sukhaphirom (2007, pp. 1-44) ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะเด่นของผู้นำที่ได้รับยอมรับด้านจริยธรรม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่สอดคล้องกับหลักศาสนา แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงได้ในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รูปแบบการวิจัยใช้วิธีการเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก บันทึกการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความตรงขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและตัวบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การตรวจสอบความตรง ใช้รูปแบบการวิจัยวิธีการเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลครูสุตติ ในปี พ.ศ. 2556

และ 2557 จำนวน 215 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลจากรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูจากสถานศึกษาที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาละ 4 คน รวม 860 คน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนข้อมูลด้านปัจจัยนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน เป็นผู้ตอบเอง เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และฉบับที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 6 คน และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ได้ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ฉบับที่ 1 มีค่าความเที่ยง 0.96 และฉบับที่ 2 มีค่าความเที่ยง 0.95 การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติลิสเรล (Lisrel)

ขั้นตอนที่ 2.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2.1 มาวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติลิสเรล (Lisrel)

ระยะที่ 3 การนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายและตรวจสอบความเป็นไปได้ความมีประโยชน์ด้วยการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะได้ข้อเสนอเชิงนโยบายฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคำประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

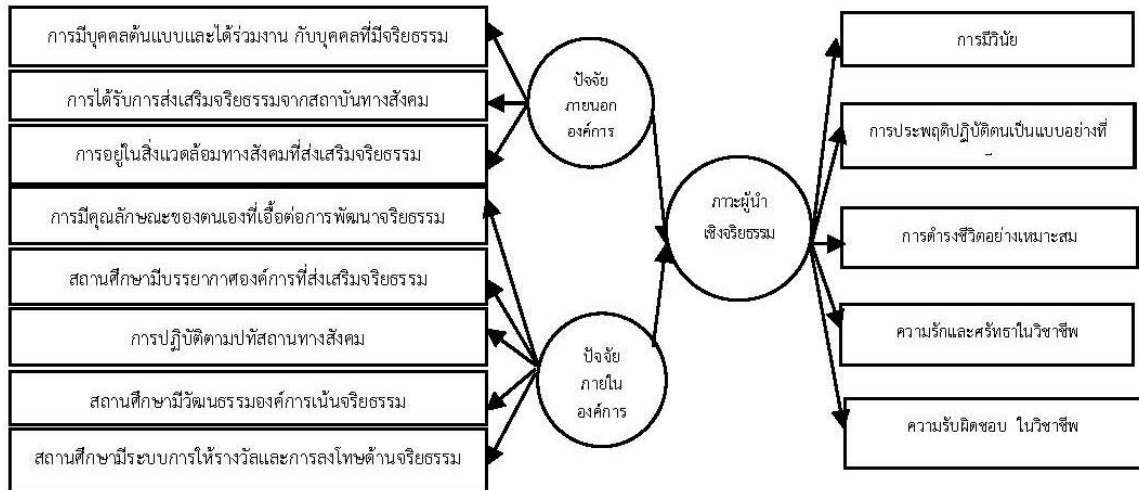
1.1 องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวินัย 2) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

1.2 ตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม 2) การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม 3) การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม 4) การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และ 5) การปฏิบัติงานในองค์การเน้นจริยธรรม ผลการตรวจสอบความตรง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับพอใช้ ($\chi^2 = 271.93$, $df = 165$, $P\text{-value} = 0.0$, $\chi^2/df = 1.65$, $CFI = 0.99$, $AGFI = 0.85$, $RMSEA = 0.035$, $SRMR = 0.0035$ และ Q-plot ชันพอกับเส้นในแนวทแยง)

2. ผลการศึกษาคำอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.18$ ถึง 0.95) มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มองค์ประกอบด้านปัจจัย

ใหม่ โดยยังคงตัวบ่งชี้เดิม ได้ปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบใหม่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

หลังปรับองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.15^{**}$) โดยปัจจัยภายในมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายนอกเล็กน้อย ($B=0.15$ และ 0.14 ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่า 0.08 ซึ่งปัจจัยภายในด้านการปฏิบัติตามปทัสถานทางสังคม และปัจจัยภายนอกด้านการได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคมมีอิทธิพลสูงสุด ($B=0.91$ และ 0.91 ตามลำดับ)

3. การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

3.1 การพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ดังนี้

3.1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรเน้นจริยธรรม กำหนดเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) สถานศึกษามีปทัสถานทางสังคมเน้นจริยธรรม 2) สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม 3) สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การส่งเสริมจริยธรรม และ 4) สถานศึกษามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษค่านึงถึงหลักจริยธรรม มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ และปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด ร่วมกันกำหนดเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเน้นจริยธรรม ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ร่วมกันพัฒนาบรรยากาศที่มีความจริงใจต่อกัน มีการเสริมแรงทางบวกและการลงโทษด้านจริยธรรม

3.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม กำหนดเป้าหมาย 3 ประการ คือ 1) พัฒนาลักษณะพื้นฐานทางจิต 2) พัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และ 3) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางดำเนินการ คือ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี พัฒนาระบวนการคิดเชิงรูปธรรมและนามธรรมขั้นสูง พัฒนาความสามารถในการคาดการณ์ ยึดมั่นในค่านิยมด้านคุณธรรม สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาบุคลิกภาพให้น่าศรัทธา พัฒนาทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

3.2 การพัฒนาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้

3.2.1 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมาย 1 ประการ คือ สถาบันทางสังคมส่งเสริมจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำหนดแนวทางดำเนินการ คือ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ร่วมกันปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สถาบันการเมืองการปกครองปรับปรุงหรือออกระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2.2 วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อพัฒนาบุคคลแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีจริยธรรม กำหนดเป้าหมาย 1 ประการ คือ บุคคลแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีจริยธรรม แนวทางดำเนินการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำและ/หรือบุคคลที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธา หน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกับผู้มีจริยธรรมอยู่เสมอ

3.2.3 วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น กำหนดเป้าหมาย 1 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคมเอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางดำเนินการ คือ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรสื่อสารมวลชนร่วมส่งเสริมและถ่ายทอดคุณธรรมจริยธรรมแก่สมาชิกในชุมชนและคนในชาติอย่างจริงจัง

สรุปผลการวิจัย

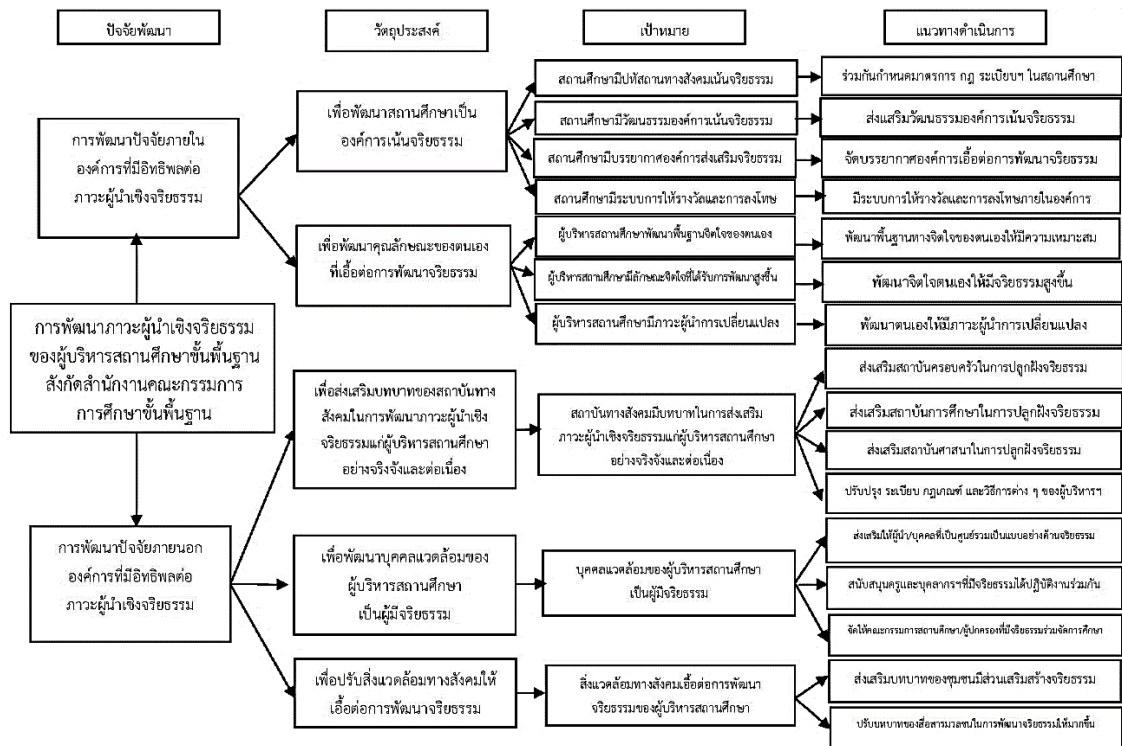
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ปัจจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม และการอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม

2.2 ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติตามปทัสถานทางสังคม สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม และสถานศึกษามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษด้านจริยธรรม

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่เน้นจริยธรรม พัฒนานตนเองให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม สถาบันทางสังคมปรับปรุงหรือออกระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม หน่วยงานต่างๆ หน่วยงานต้นสังกัด ร่วมกันพัฒนาบุคคลแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรมและได้ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เสมอ และปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ชุมชน สื่อมวลชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมในสังคมให้มากขึ้น ดังแสดงในภาพ 3



ภาพ 3 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีความตรงและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น เป็นเพราะผู้วิจัยได้องค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศอย่างกว้างขวางและการสังเคราะห์เนื้อหาที่ละเอียด การยืนยันองค์ประกอบและปรับปรุงองค์ประกอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Manyat (2011, pp. 256-257) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย สถานการณ์ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม นอกจากนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jongstityoo and Sukhaphirom (2007, p. 15) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ/บุคคลที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธา ศาสนา/ลัทธิ/ปรัชญา/ความเชื่อ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา บทบาทของรัฐ สื่อมวลชนและสื่อต่างๆ การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคมและองค์กรต่างๆ มีผลต่อความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ

2. ผลการศึกษาได้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าปัจจัยภายนอกองค์การ แต่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ($B = 0.15$ และ 0.14 ตามลำดับ) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ต่ำ ($R^2 = 0.08$) การที่ค่าสถิติเป็นเช่นนี้เพราะลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนน้อย เพราะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีจริยธรรมซึ่งมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ใกล้เคียงกัน และเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจริยธรรมสูงเพื่อต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เป็นบุคคลเหล่านั้นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันและตรวจสอบองค์ประกอบจึงทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้ของ Bhanthumnavin (2008, pp. 19-27) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคนดี ประกอบด้วย ลักษณะจิตพื้นฐาน และจิตลักษณะ การวิจัยของ Manyat (2011, pp. 256-257) กล่าวว่า สถานการณ์ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แนวคิดของ Bass (2005, p. 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบจริยธรรมเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแนวคิดของ Phillips and Gully (2012, p. 19) กล่าวว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผลมาจากค่านิยมทางจริยธรรม รางวัลและการลงโทษที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายให้สถานศึกษาใช้การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร ปทัสถาน ระบบการให้รางวัลและลงโทษภายในสถานศึกษาที่เน้นจริยธรรม รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตนเองทั้งด้านจิตใจ ค่านิยม ทักษะที่ดีต่อการมีจริยธรรม ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการปรับตัว และพฤติกรรมให้เข้ากับบรรยากาศในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Buasri (2009, pp. 267-268) กล่าวถึง การปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานนั้นต้องสร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษอบรมและการปฏิบัติเรื่องจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ทฤษฎีต้นไม้ของ Bhanthumnavin (2008, pp. 19-27) กล่าวว่าพัฒนาการของลักษณะของจิตใจจะทำให้เกิดพัฒนาพฤติกรรมของคนดี งานวิจัยของ Phetchum, et al. (2016, p. 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับวินัยแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mang-Ana and Wannasri (2016, pp. 98-111) กล่าวว่า สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพัฒนาได้ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมปรึกษาหารือ การศึกษาดูงาน และการสอนงาน รวมทั้งงานวิจัยของ Thongkamhaeng (2011, pp. 233-238) กล่าวว่า การสร้างองค์กรเน้นจริยธรรม ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใช้หลักจริยธรรมเป็นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายให้หน่วยงานที่มีบทบาทส่งเสริมสถาบันทางสังคม ปรับปรุงหรือออกระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคลแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรมและได้ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เสมอ และปรับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ชุมชน สื่อมวลชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมในสังคมให้มากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจะต้องเน้นจริยธรรมมากขึ้น จากข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยได้พิจารณากระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบใหม่ (Office of the Basic Education Commission, 2016, p. 14, 15) พบว่ามีบางประเด็นที่สอดคล้องกับบุคคลแวดล้อม คือ การคัดเลือกวิทยากรเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมาภิบาล ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ไม่คำนึงถึงแบบอย่างด้านจริยธรรมของบุคคลแวดล้อม คือ การคัดเลือกคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (Coaching Team) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยงว่าต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา

และศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ ซึ่งไม่ได้ระบุว่าต้องเป็น ผู้ที่ได้รับการยอมรับด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Skinner (as cited in Iamsupasit, 1996, p. 381) กล่าวถึงการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมด้วยการใช้ตัวแบบที่มีจริยธรรมเพื่อให้บุคคลสังเกตและลอกเลียนแบบซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นธรรมชาติมากที่สุด ผลการวิจัยของ Tantitrotchanawong and Tawisuwan (2009, pp. 191-192) ได้เสนอรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติว่า ควรจะมียุทธศาสตร์การสร้างระบบการสื่อสารและการใช้สื่อเพื่อปลูกกระแสคุณธรรม และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกับครู บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและ ผู้ปกครอง ร่วมกันพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เน้นจริยธรรมอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองอยู่เสมอและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้น

1.3 รัฐบาลควรมีนโยบายเชิงบูรณาการหรือกำหนดเป็นวาระแห่งชาติส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำและคนในชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และคุรุสภาควรร่วมกันปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การพัฒนาก่อนแต่งตั้ง และระหว่างดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น

1.5 หน่วยงานราชการในพื้นที่ องค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการงานในลักษณะพื้นที่เป็นฐาน (Area Based) กำหนดให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นแผนพัฒนาระดับจังหวัด และแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารในระดับสูงกว่าสถานศึกษา

2.2 ควรต่อยอดการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่อิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่ำ

2.4 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับต่างๆ

References

- Bass, B. M. (2005). *Transformational leadership* (2nd ed). America: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bhanthumnavin, D. (2008). *A research synthesis of moral and ethics in Thailand and other countries*. Bangkok: Bangkok: Office of Knowledge Management and Development. [in Thai]
- Buasri, S. (2009). *Taproot of education*. Bangkok: Publishing Center Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Chenaksara, N. (2010). Innovation educational administration. In *Theory and practice in educational administration*. Nonthaburi: The Office of the University Press Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Department of Religious Affairs. (2007). *Plan for enhancing moral and ethics based on philosophy of sufficiency economy B.E. 2550*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Federation of Thailand. [in Thai]
- Iamsupasit, S. (1996). *Theories and techniques in behavior modification*. Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Jongstityoo, C., & Sukhaphirom, R. (2007). *A research synthesis report of characteristics and process in developing moral and ethics in various countries*. Bangkok: Office of Knowledge Management and Development. [in Thai]
- Lussier, R. N. & Achua, C. R., (2007). *Effective leadership*. Canada: Transcontinental Louiseville, Quebec.
- Mang-Ana, E., & Wannasri, J. (2016). Competencies and ways of development for administrators in world-class standard school. *Journal of Education Naresuan University*, 18(3), 98-111. [in Thai]
- Manyat, S. (2011). *A structural equation model of factors affecting ethical leadership of school administrators under the department of local administration* (Doctoral dissertation). Khon Kaen: Khon Kaen University. [in Thai]
- Office of the Basic Education Commission. (2016). *A handbook for performance achievement evaluation of school directors under office of the basic education commission in one year*. Bangkok: n.p. [in Thai]

- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (2013). *Revealing statistics of punishment on government officials in B.E. 2553-2555*. Retrieved November 15, 2013, from <http://www.bict.moe.go.th/modules.php?name=News&file=article&sid=5162> [in Thai]
- Phetchum, P., Ngamkanok, S., & Chamnan, S. (2016). Leadership types of school administrators influencing learning organization disciplines of schools in Pongnamron District under the office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 2. *Journal of Education Naresuan University*, 18(3), 303 - 314. [in Thai]
- Phillips, J. M. & Gully, S. M., (2012). *Organization behavior tools for success*. South-Western. Mellissa, Acuna.
- Sarrattana, W. (2010). *Concept, theory, and issue in educational administration* (8th ed.). Bangkok: Thipayawisut. [in Thai]
- Tantirochanawong, S., & Tawisuwan, S. (2009). *Effective moral development: A case study in children/juvenile and government officials*. Bangkok: Department of Religious Affairs, Ministry of Culture Thailand. [in Thai]
- Thongkamhaeng, K. (2011). *Strategies for the development of moral leadership for private school administrators* (Doctoral dissertation). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Wisalaporn, S. (2007). Leadership. In *Theory and practice in educational administration*. Nonthaburi: The Office of the University Press Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]