

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

The Development Guidelines of Ethical Leadership of University Lecturers in the Lower Southern Thailand

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี^{*}, เอกกรินทร์ สังข์ทอง¹, ผ่องศรี วาณิชสุภวงษ์¹ และ ชวลิต เกิดทิพย์¹

Sajanun Kheowvongsri, Ekkarin Sungtong, Pongsri Vanissupavong and Chawalit Kerdtip

Abstract

The objectives of this research were to (1) develop the indicators of ethical leadership of university lecturers in the lower southern Thailand and (2) to suggest the guidelines as a policy for developing ethical leadership of university lecturers in the lower southern Thailand into practice. A set of 70 questions was used. The sample was 1,000 lecturers from six universities in the lower southern Thailand. Both the Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were employed to analyze the data. The research findings were as follow:

1. Five factors of ethical leadership were found and shown in descending order as the Ethics of Care, the Ethics of Good Citizenship, the Ethics of Relationship, the Ethics of the Profession and the Ethics of Critique.

2. Three developmental guidelines for the implication of the ethical leadership for lecturers in Southern Thailand were 1) strengthening the participation in a partnership networks for ethical development, 2) improving the curriculum in ethical leadership by integrating ethics into the present curriculum to have continuity from primary to higher education, with an emphasis on ethical education, research and staff development, and 3) campaigning for participation of staff members to participate in every step of the ethical development.

Keywords: *Ethics, ethical leadership, universities in the lower southern*

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ต.รูสะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000

^{*} ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: ke.sajanun@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปร มีข้อคำถาม จำนวน 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ตอนล่าง 6 สถาบัน จำนวน 1,000 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการดูแล 2) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี 3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 4) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ และ 5) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติมี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม 2) การปรับปรุงหลักสูตรด้านจริยธรรม โดยการบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมในหลักสูตร ให้มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเน้นจริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัย ตลอดจนจริยธรรมในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ 3) การรณรงค์ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: จริยธรรม, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง

บทนำ

ปัจจุบันการกระทำผิดจรรยาบรรณของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น เช่น เรียกรับเงินจากนักศึกษาเพื่อแลกเกรด การล่วงละเมิดทางเพศ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ คือภาพสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางจริยธรรม สอดคล้องกับการรายงานปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ปี พ.ศ.2545-2550 ว่า คณาจารย์ที่ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง เนื่องจากการลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศนิสิตนักศึกษา จำนวน 12 ราย นอกจากนี้ในช่วงเวลาดังกล่าวยังมีผู้ถูกลงโทษทั้งสิ้น 47 ราย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา, 2555) ดังนั้น การพัฒนาคนจึงถือเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนให้ดีและมี

จริยธรรม การปลูกฝังจริยธรรมเป็นการสร้างคนให้เป็นคนมีจิตใจประเสริฐสมบูรณ์ขยายขอบเขตคุณงามความดีโอบอ้อมอารีช่วยเหลือผู้อื่นให้พบกับสิ่งดีงาม มีความสุขโดยทั่วกันด้วยความรักและเมตตาธรรม (ประภาศรี สีหอำไพ, 2540) ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม ดังเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559

การปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้จัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายและมีหลักการกำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา

คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” โดยยึดการจัดการศึกษาให้เป็นคนดี มีจริยธรรมในหมวด 4 มาตรา 23 ซึ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับ และมาตรา 28 หลักสูตรการ ศึกษาาระดับต่าง ๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับศิษย์และเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่ดีแก่ศิษย์ได้ คงไม่มีใครปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมไปกว่า “คณาจารย์” ดังแนวคิดของ ผกา สัตยธรรม (2544) ที่กล่าวว่า ครูเป็นผู้นำทางสังคม เป็นผู้ให้แสงสว่างทางปัญญาแก่ศิษย์ ครูที่ดีจึงต้องมีจริยธรรมในฐานะที่เป็นผู้สอนสร้างคนให้เป็นคนดีและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงมีพันธกิจที่จะต้องกระทำตนเองให้ดี ให้มีความเป็นมนุษย์ให้น่ายกย่องนับถือเสียก่อนจึงจะไปสอนคน พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัตต์ (2546) กล่าวว่า วิชา ความดีงามเป็นสิ่งที่มนุษย์บัญญัติขึ้น ส่วนจริยธรรมเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติ ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ ปรามจันทร์ และคณะ (2557) กล่าวว่า การดำเนินชีวิตของนักศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

จึงมีความสำคัญมาก ที่จะต้องให้เกิดขึ้นในตัวคณาจารย์โดยยึดถือจริยธรรมเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต หากพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นในตัวครูคู่กับความรู้อาจจะได้ครูที่มีความเป็นครูโดยสมบูรณ์ เมื่อสังคมมีครูดีที่มีทั้งความรู้การพัฒนาประเทศก็ย่อมเป็นไปได้อย่างรวดเร็วมีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ด้วยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวางแผน กำกับติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจน เป็นข้อมูลสำหรับคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคนให้เป็นผู้นำเชิงจริยธรรม อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการผลิตบัณฑิต การพัฒนาสังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง
- 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ประพฤติปฏิบัติตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ ลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่สอดคล้องตามกรอบหรือหลักการปฏิบัติที่สัมพันธ์กับค่านิยม ความเชื่อ และหลักศีลธรรมของแต่ละบุคคล มีความถูกต้องดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม ทั้งนี้ต้องอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล จนทำให้ผู้นำและ

ผู้ตามบรรลุผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่นชม และพึงพาท้ายกันได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่จะดำเนินการเสริมสร้างให้คณาจารย์มีคุณลักษณะและพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการหรือแนวปฏิบัติ

ตัวแปร (variable) หมายถึง ค่าที่สังเกตได้หรือที่บ่งบอกสภาพหรือสถานะด้านจริยธรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

จริยธรรม (ethics) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องตามกรอบหรือหลักการปฏิบัติอันถูกต้องดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม

คณาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและการวิจัยอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethics leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เช่นการศึกษาของ Burns (1978) และงานวิจัยของ Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยใช้คำว่า Moral leadership การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มมีมากขึ้น โดยมีนักวิชาการอื่น ๆ กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่น่าสนใจอีกหลายคน ดังนี้

Kitchener (2000) กล่าวว่า ถ้าบุคคลปฏิบัติตามหลักทั้ง 5 ประการจะทำให้สามารถตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมได้ หลัก 5 ประการดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การเคารพในเสรีภาพบุคคลมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตหรือทำการใด ๆ อย่างเสรีตามความคิดและการเลือกกระทำของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้อื่นจึงไม่ควรไปรบกวนความสุขหรือสวัสดิภาพส่วนตัวของคนอื่น 2) ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น บุคคลต้องระมัดระวังการทำร้ายจิตใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ 3) รู้จักสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น (Benefit other) บุคคลต้องพยายามที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น 4) มีความยุติธรรม (Be just) บุคคลต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยเท่าเทียมกันทุกคน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เดียวกัน และ 5) มีความซื่อสัตย์ (Be faithful) บุคคลต้องการรักษาคำมั่นสัญญาเคารพผู้อื่นรวมทั้งการบอกกล่าวแต่ข้อเท็จจริง

Brown และ Trevino (2005) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุด ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

Dubrin (2004) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า สามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์

ความน่าไว้วางใจและยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคล และ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

Freeman (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การให้ชัดเจนและประพฤติตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การมากกว่าเน้นเรื่องอัตตาส่วนตัว 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพร่ำสอนเรื่องจริยธรรม ค่านิยมและสร้างนิยมในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์การ 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่น ๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลของระเบียบวิธีวิจัยทั้งสองวิธีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณาจารย์

มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง จาก 6 สถาบัน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,850 คน ในปีการศึกษา 2557 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดและทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเอามาเป็นสัดส่วนด้วยการเทียบสัดส่วนกันตามจำนวนประชากรที่มีอยู่กับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยยึดหลักการกระจายของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนที่ดี (พ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์, 2546) โดยผู้วิจัยบูรณาการเข้ากับแนวคิดของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรมีมากกว่า 30 ตัวแปร และให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 350-700 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,000 คน นับว่ามีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผสมรวมกับข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ มี 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับการประเมินไว้ 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อว่าแต่ละข้อครอบคลุมเนื้อหา มีความเหมาะสม ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อคำถามแล้วหรือไม่ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 70 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34-0.83

3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

ตนเองสำหรับมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา ใช้ระยะเวลาประมาณสองสัปดาห์สำหรับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 1,400 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 1,096 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.29 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกรายการจำนวน 1,000 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถาบันออกเป็นครั้งแรกและครั้งหลัง เพื่อนำข้อมูลครั้งแรกมาเป็นข้อมูลกลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และนำข้อมูลครั้งหลังใช้เป็นข้อมูลกลุ่มที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ (สุกมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552) ตามเกณฑ์ว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับหรือมากกว่า .70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farell and Rudd, 2011) และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวแปร (วิลาวัดย์ มาคุ้ม, 2549) โดยการวิเคราะห์นี้จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลต่อไปด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลงานวิจัย ค่าสถิติ

ที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบ ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความ สอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติ ไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก เท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของ ผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดล ก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้อง ก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

4. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เมื่อนำ ดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศา ความเป็นอิสระ จำนวน ตัวแปรและขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

5. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาด เคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่ บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับ เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า

RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้อง กันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และ ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าโมเดลมี ความสอดคล้องในระดับปานกลางแต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีค่าไม่เกิน 0.08

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ คณาจารย์ทั้ง 6 สถาบัน ๆ ละ 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับคณะ เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง เก็บข้อมูลโดยทำการ สัมภาษณ์เชิงลึกใช้เวลาประมาณ 1-1.30 ชั่วโมงต่อ คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และใช้หลัก การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยแนวทางแต่ละแนวทางโดยยึด องค์กรประกอบ 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำเสนอผลการ วิจัยเป็นการบรรยายแบบพรรณนาเพื่อสะท้อนถึง แนวทางที่จะทำให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมเป็นไปอย่างมีรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง พบว่า 5 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบระหว่าง 0.84 - 0.93 และมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปร ตั้งแต่ 0.40 - 0.72 โดยเรียง ลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ

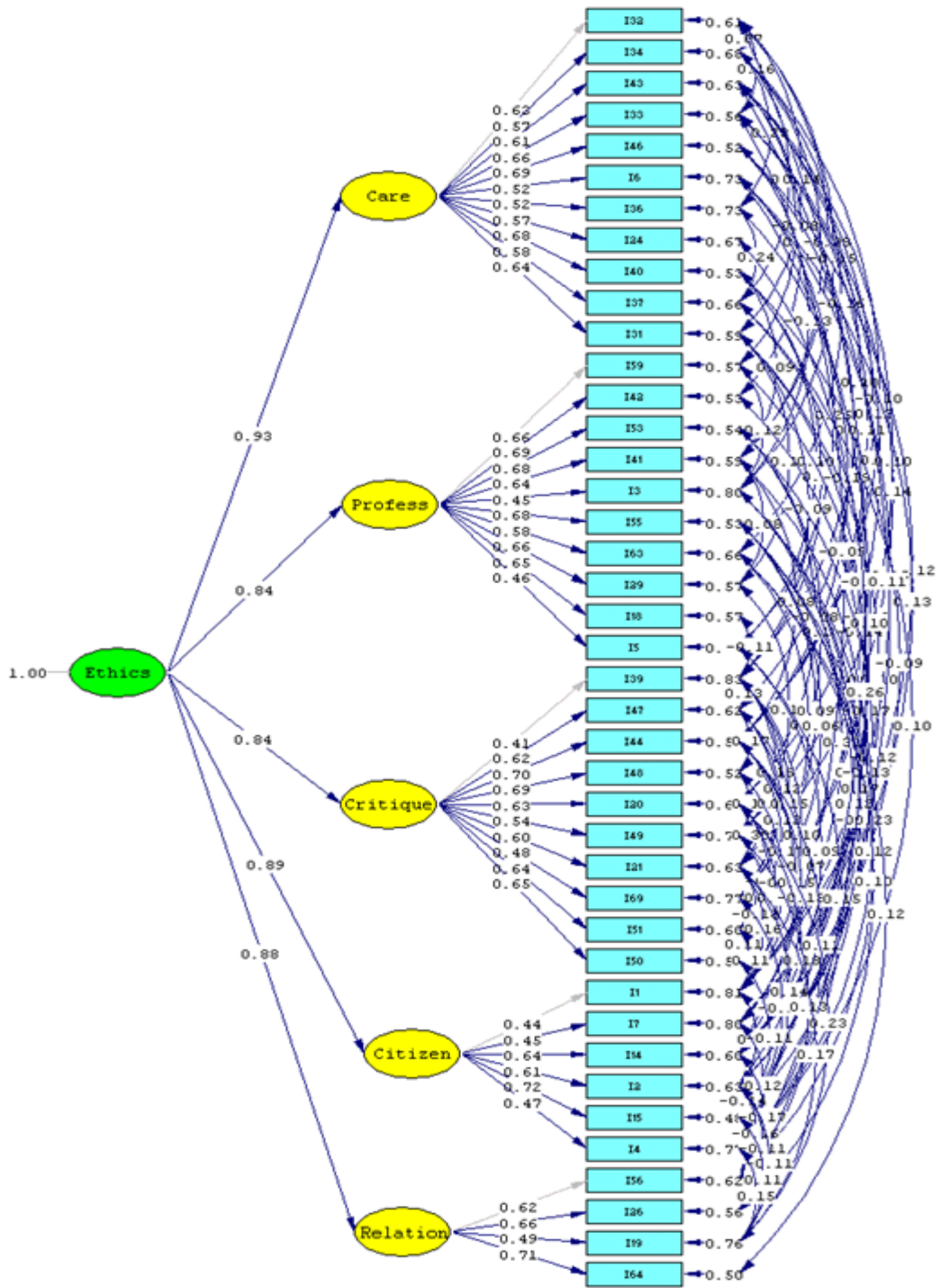
องค์ประกอบด้านการดูแล (0.93) มี 11 ตัวแปร องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (0.89) มี 10 ตัวแปร องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (0.88) มี 10 ตัวแปร องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (0.84) มี 6 ตัวแปร และองค์ประกอบด้านความเหตุนิติธรรม (0.84) มี 4 ตัวแปร ปรากฏดังรูปที่ 1

ผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ไปสู่การปฏิบัติ พบว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการดูแล ควรมีนโยบายการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรเสริมสร้างความศรัทธาในวิชาชีพและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้วยการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลตัวอย่าง เช่น อาจารย์ตัวอย่าง อาจารย์ดีเด่น เป็นต้น 2) ด้านความเป็นมืออาชีพ ควรพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการเสริมสร้างจริยธรรม ติดตามตรวจสอบ การฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการป้องกันการทุจริต 3) ด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยหลักจริยธรรม และเพิ่มพูนทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ 4) ด้านความเป็นพลเมืองดี ควรให้ความรู้ความเข้าใจสถานะของการแสดงความรักภักดี การเคารพกฎหมายบ้านเมือง และการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย โดยการสอดแทรกในกิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบจริยธรรมให้มากขึ้น 5) ด้านสัมพันธภาพ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารแบบกัลยาณมิตรภายในสถาบันและกระตุ้นให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องเพื่อการ

สานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 41 ตัวแปร พบว่า โมเดลองค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ตัวแปรทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง 5 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านการดูแล (ethics of care) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (ethics of good citizenship) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (ethics of relationship) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (ethics of the profession) และองค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (ethics of critique) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Wood และ Hilton (2012) กล่าวถึง แบบจำลองหลักจริยธรรมสำหรับอาจารย์วิทยาลัยชุมชนว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จริยธรรมทางกฎหมาย เป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความถูกต้องและความเที่ยงตรง ซึ่งอาจารย์ต้องนำแนวทางของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายมาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ 2) จริยธรรมทางการวิจารณ์ เป็นการแสดงออกโดยอาศัยความยุติธรรมและหลักของกฎหมายเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ 3) จริยธรรมของการบริหาร คือ อาจารย์จะต้องแสดงออกถึงความรักเมตตา สงสารและเห็นอกเห็นใจกัน 4) จริยธรรมทางวิชาชีพ คือการยอมรับ



Chi-Square=1759.33, df=665, P-value=0.0532, RMSEA=0.037

รูปที่ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

ในแนวทาง การปฏิบัติที่มีเกียรติ มีประโยชน์ เช่น ปฏิบัติตามหลักธรรมเงื่อนใจและธรรมเนียมปฏิบัติ 5) จริยธรรมของชุมชนในท้องถิ่น เป็นการแสดงถึงความสนใจในแนวปฏิบัติที่ดีของชุมชน เป็นแนวคิดภูมิหลังของชุมชนที่ควรยึดถือ นอกจากนี้ยังประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทในปัจจุบันที่คณาจารย์จะต้องให้ความดูแลใส่ใจนักศึกษา ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ และเป็นพลเมืองดีของสังคม รวมถึงการออกสู่โลกภายนอกโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและถือเป็นบทบาทโดยตรงของคณาจารย์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม โดยทำความ

ร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคการพัฒนาจริยธรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ คณาจารย์สามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติตนเองและการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ได้รายละเอียดชัดเจนมากขึ้น และควรทำการวิจัยประเมินและติดตามผลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. 2545. มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ประภาศรี สีหอำไพ. 2540. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกา สัตยธรรม. 2544. คุณธรรมของครู. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องศรี วามิชย์สุภางค์. 2546. เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัศน์. 2546. ครูสร้างคน. กรุงเทพฯ: ธรรมดาการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- วิลาวัลย์ มากุ่ม. 2549. การพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิไลวรรณ ปรานจันท์, ณิชชา มหปญญานนท์ และ สุเทพ สันติวารานนท์. 2557. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดสงขลา. วารสารหาดใหญ่วิชาการ 12(1):
45-57.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนีกุล กัญญาภาณุวัฒน์. 2552. สถิติวิเคราะห์สำหรับการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: เจริญดีมีงคงการพิมพ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา. 2555. คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ
สาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- Brown, M. E., and Trevino, L. K. 2005. Ethical leadership: A social learning perspective for construct
development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97(2): 117-
134.
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. 1990. *Essential of Psychological Testing*. 5thed. New York: Harper Collins Publishers.
Inc.
- Dubrin, J. A. 2004. *Leadership Research Finding Practice and Skill*. Houghton: Mifflincom.
- Farell, A. M., and Rudd, J. M. 2011. Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some
practical issues. (Online). From: [http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/
ANZMAC2009-389.pdf](http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf)
- Freeman, R. E. 2004. Ethical leadership in turbulent times: The darden school. (online). From [http://
www.authorstream.com/Presentation/aSGuest8516-129524-ethical-leadership-turbulent-times.
pdf](http://www.authorstream.com/Presentation/aSGuest8516-129524-ethical-leadership-turbulent-times.pdf)
- Kitchener, K. 2000. *Foundations of Ethical Practice, Research and Teaching in Psychology*. Mahwah,
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sergiovanni, T. J. 1992. *Moral leadership*. San Francisco: Jossey –Bass Publisher.
- Wood, L. J., and Hilton, A. A. 2012. five ethical paradigms for community college leaders: Toward
constructing and considering alternative courses of action in ethical decision making. *Journal
permissions* 40(3): 196-214.