

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

Development Guideline of Ethical Leadership of Mahamakut Buddhist
University Srilanchang Campus Loei Province

กรรณิกา ไวโสผา

Kunnika Vaisopha

ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

Chissanapong Sonchan

พระครูปลัดจักรพล สิริธโร

Phrakrupalad Jakkrapol Siritharo

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

*Corresponding author, e-mail: kunnika.vai@mbu.ac.th



Received: 12 July 2024, Revised: 6 September 2024, Accepted: 20 September 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากคณาจารย์ 50 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม การส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรม การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้อื่น 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม การจัดการ

เรียนการสอนที่บูรณาการจริยธรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านจริยธรรม และการพัฒนาระบบสนับสนุนและติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบ และนำแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การพัฒนาคณาจารย์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Abstract

This research aimed to 1) study the current state of ethical leadership among faculty members, 2) analyze the components of ethical leadership, and 3) propose guidelines for developing ethical leadership of faculty members at Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Loei Province. A mixed-methods approach was employed, collecting quantitative data from 50 faculty members and qualitative data through in-depth interviews with 20 participants. Data were analyzed using descriptive statistics, exploratory factor analysis, and content analysis.

The results revealed that 1) the overall level of ethical leadership among faculty members was high, 2) ethical leadership comprised five components: integrity and credibility, ethical role modeling, promoting ethical climate, ethical decision-making, and developing ethical leadership in others, and 3) guidelines for developing ethical leadership consisted of five areas: self-development, creating an ethics-focused organizational culture, integrating ethics into teaching and learning, building ethics cooperation networks, and developing support systems and evaluation processes.

Recommendations from the research suggest that the university should systematically promote the development of ethical leadership among faculty members, focusing on all five components, and concretely apply the proposed development guidelines.

Keywords: Ethical Leadership, Faculty Development, Mahamakut Buddhist University

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมเผชิญกับความท้าทายด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้นำในทุกระดับและทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Brown & Treviño, 2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมของผู้ตามอีกด้วย (Yukl et al., 2013) ในบริบทของประเทศไทย รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ ตรีพุทธรัตน์ (2561) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสังคมที่มีคุณธรรม

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา คณาจารย์มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำทางวิชาการและจริยธรรม พวกเขาไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมให้กับนักศึกษาด้วย (Shapiro & Stefkovich, 2016) การแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการอุดมศึกษา (Cuellar & Giles, 2012) ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ (2558) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรมจริยธรรม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย เป็นสถาบันการศึกษาที่มีรากฐานทางพระพุทธศาสนาและมีพันธกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดคุณค่าทางจริยธรรมสู่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทเฉพาะ รวมถึงแนวทางที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมของสถาบัน (Northouse, 2018) ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีรากฐานทางศาสนา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังต้องคำนึงถึงการผสมผสานระหว่างหลักจริยธรรมสากลกับคุณค่าทางพระพุทธศาสนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม (2563) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยควรคำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทยด้วย

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ยังก่อให้เกิดประเด็นท้าทายทางจริยธรรมรูปแบบใหม่ที่คณาจารย์ต้องเผชิญ เช่น ประเด็นจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชั้นเรียน (Macfarlane, 2004) สิ่งเหล่านี้เรียกร้องให้มีการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล โดยเน้นการสร้างความตระหนักรู้ทางจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารออนไลน์

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ในบริบทเฉพาะของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย โดยคำนึงถึงความท้าทายร่วมสมัยและบริบททางสังคมวัฒนธรรมของสถาบัน ผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กร อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

ในระยะนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ไปสู่การปฏิบัติ

ในระยะนี้ ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 มาใช้เป็นฐานในการพัฒนาและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของมหาวิทยาลัยและความท้าทายในปัจจุบัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวน 50 คน

กลุ่มตัวอย่าง: ใช้วิธีการสำรวจประชากรทั้งหมด (Census) เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนไม่มาก

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบแนวคิดการวิจัย
3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3-5 ท่าน และคำนวณค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณาจารย์
3. แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง เพื่อให้ได้อัตราการตอบกลับสูง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity

2.2 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Component Analysis (PCA)

2.3 หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax

2.4 พิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1 และกราฟ Scree Plot

2.5 พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มากกว่า 0.5

2.6 ตั้งชื่อองค์ประกอบตามลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย จำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีประสบการณ์การสอนหรือการบริหารในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการวิจัยเชิงปริมาณมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. กำหนดประเด็นคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึก

3. สรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องหลังการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ

2. อ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวม

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) และหาแบบแผน (Pattern)

4. วิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis) เพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้

5. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ไปสู่การปฏิบัติ

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และตัวแทนคณาจารย์ จำนวน 10-12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

ประเด็นการสนทนา นำมาจากผลการวิจัยจากระยะที่ 1 อภิปรายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย และเสนอแนะกลยุทธ์และกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญและแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

2. การพัฒนาร่างแนวทาง ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 และผลการสนทนากลุ่มมาสังเคราะห์เพื่อจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยระบุนายละเอียดของกลยุทธ์ กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การพัฒนาบุคลากร และการบริหารการศึกษา จำนวน 5-7 ท่าน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พร้อมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วทำการปรับปรุงแนวทางฉบับสมบูรณ์เพื่อพิจารณานำไปใช้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยและระยะของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

ด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ	4.38	0.55	มาก
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.22	0.58	มาก
3. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม	4.10	0.67	มาก
4. การส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร	3.90	0.72	มาก
รวม	4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.55) ในขณะที่ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.72) แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่อาจเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

องค์ประกอบ	ร้อยละของความแปรปรวนที่อธิบายได้
1. ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ	22.45
2. การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม	18.73
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรม	15.62
4. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม	12.89
5. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน ผู้อื่น	10.31
รวม	80.00

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด (22.45%) ทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ถึงร้อยละ 80 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูงและมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ความเหมาะสม	4.52	0.48	มากที่สุด
ความเป็นไปได้	4.18	0.63	มาก
รวม	4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางที่นำเสนอมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.48) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.63) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการนำไปใช้จริง

ตารางที่ 4 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์

ด้าน	แนวทางการพัฒนา
1. การพัฒนาตนเอง	- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม - ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและการศึกษาหลักธรรม - พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงจริยธรรม
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม	- กำหนดค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ - จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร - สร้างระบบการให้รางวัลและยกย่องบุคลากร
3. การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการจริยธรรม	- พัฒนาหลักสูตรที่สอดแทรกประเด็นจริยธรรม - ใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง - ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการบริการวิชาการ
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านจริยธรรม	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบัน - สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก - จัดตั้งเครือข่ายนักวิชาการด้านจริยธรรม

ด้าน	แนวทางการพัฒนา
5. การพัฒนาระบบ	- จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
สนับสนุนและติดตาม	- พัฒนาระบบพี่เลี้ยงด้านจริยธรรม
ประเมินผล	- สร้างเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากตารางที่ 4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ที่ครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอน การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาระบบสนับสนุน แต่ละด้านประกอบด้วยแนวทางย่อยที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเน้นทั้งการพัฒนาระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) โดยด้านความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) และด้านการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.72)

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (2) การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม (3) การส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรม (4) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ (5) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้อื่น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม (3) การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการจริยธรรม (4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านจริยธรรม และ (5) การพัฒนาระบบสนับสนุนและติดตามประเมินผล

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) โดยด้านความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่เน้นความซื่อสัตย์และคุณธรรม คณาจารย์จึงได้รับการ

ปลูกฝังและคาดหวังให้มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา และเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำที่ดี

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.72) แม้จะยังอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กรต้องอาศัยทักษะการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งอาจเป็นความท้าทายสำหรับคณาจารย์ที่มีภาระงานสอนและวิจัยเป็นหลัก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2558) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด (22.45%) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และคุณธรรม สอดคล้องกับโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown และ Treviño (2006) ที่เน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้อื่นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้นำในอนาคต การที่คณาจารย์ตระหนักถึงบทบาทนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Shapiro และ Stefkovich (2016) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผ่านกระบวนการศึกษาและการเป็นแบบอย่างของครูอาจารย์

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยรวมถึงการพัฒนาตนเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการจริยธรรมในการเรียนการสอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ ทั้งระดับบุคคล องค์กร และการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2558) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาต้องอาศัยการบูรณาการหลายมิติ ทั้งการพัฒนาตนเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเรียนการสอน

5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านจริยธรรมเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสถาบัน

และองค์กรต่างๆ ช่วยเพิ่มมุมมองและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาจริยธรรมในวงกว้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของโกวิทย์ พวงงาม (2563) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ค้นพบไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา คณาจารย์ โดยเน้นการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบอย่างสมดุล
3. การนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปปฏิบัติ ควรดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อนำ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปทดลองใช้และประเมินผล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ในบริบท ของมหาวิทยาลัยสงฆ์
3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มี บริบทแตกต่างกัน เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยสงฆ์
4. ควรมีการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทสังคมไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 46(2), 1-18.
- ธีระ รุญเจริญ. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ข้าวฟาง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนา ประเทศ*. สำนักพิมพ์พลีธัมม์.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์*, 47(3), 1–15.
- เสาวนีย์ ตริพุทธิรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 20(4), 294–307.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Cuellar, C., & Giles, D. L. (2012). Ethical practice: a study of Chilean school leaders. *Journal of Educational Administration*, 50(4), 420–436.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Macfarlane, B. (2004). *Teaching with integrity: The ethics of higher education practice*. Routledge.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2016). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas* (4th ed.). Routledge.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38–48.