

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสสังคมไทยปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญในเรื่องของ “จริยธรรม” เป็นอย่างยิ่งและเรียกร้องให้มีการดำเนินกิจกรรมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับ ประเทศ ซึ่งแต่ละระดับมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (ยูวอง ศรีบุญเรือง, 2556 : 25) สำหรับประเทศไทยนั้นจะมีปัญหาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาโดยตลอด โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารบ้านเมือง ผู้บริหารที่มีตำแหน่งสำคัญ จะต้องปฏิบัติงานให้ดีให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากจะเป็นผู้บริหารที่ดีแล้วจะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย จำเป็นต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี รวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป สำหรับการปฏิบัติการของผู้นำทางการศึกษาควรเป็นไปตามข้อแนะนำทางจริยธรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมดั้งเดิม และผสมผสานกับค่านิยมของสังคมประชาธิปไตย ข้อแนะนำทางจริยธรรมนี้รวมถึงความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนของสังคม ออกทนกับความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและความคิดเห็น ความเสมอภาคของบุคคล การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนในสังคม เนื่องจากสังคม ไทยเป็นสังคมแบบพหุนิยม (นิยมความหลากหลาย) ผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคลและผู้ที่ เป็นเจ้าของชุมชนของสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของผู้นำทางการศึกษาจึงต้องตอบสนองชุมชนด้วยความเคารพนับถือ ออกทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำต้องจัดระบบและกล้านำสมาชิกที่มีความเป็นอิสระในสังคมที่มีความหลากหลาย

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยดังกล่าวนี้ จึงให้เห็นว่าคุณธรรม จริยธรรมของคนไทยได้เสื่อมถอยลง มีการทุจริตคอร์รัปชันในระดับที่รุนแรงด้วยวิธีการที่พัฒนาให้ซับซ้อนแยบยลมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับและกระบวนการ เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย และการสร้างเครือข่ายทุจริตในหลายๆ รูปแบบ (ชาติติยา กรรณสูตร, 2547 : 45) ปัญหาความอ่อนแอทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยนั้น เกิดจากสังคมไทยถูกปรับเปลี่ยนกระแสคิด ผู้คนส่วนใหญ่หันไปนิยมวัตถุ อำนาจ และยศถาบรรดาศักดิ์ ค่านิยมของคนไทยมีความโน้มเอียงไปทางวัตถุนิยม ทุนนิยมและอำนาจนิยม ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมยุคนี้ ล้วนเป็นผลข้างเคียงที่สืบเนื่องมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรม ในประเทศไทยนั้นยอมรับกันโดยทั่วไปอย่างชัดเจนแล้วว่า การพัฒนาประเทศ

ในช่วงเวลา 40 กว่าปีมานี้ เราเน้นที่การพัฒนาทางวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อนำประเทศไทยจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม เรามุ่งเปลี่ยนแปลงสังคมไทยและวิถีชีวิตของคนไทยจากเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม (จำเนียร จวงตระกูล. 2549 : 49) การพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมายดังกล่าวก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมแบบอุตสาหกรรม คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวคนไทย ซึ่งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีแนวโน้มไปสู่สภาพแบบตะวันตก ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมตะวันตก คนไทยเราจึงตกอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยขาดความรู้ ความเข้าใจในวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศดังกล่าวข้างต้น และถ้ากล่าวโดยส่วนรวมแล้ว การพัฒนาคนนั้นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกอย่าง เพราะเมื่อคนได้รับการพัฒนาจนแข็งแกร่งแล้วย่อมเป็นฐานสำคัญในการประดิษฐ์คิดค้นและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องพิจารณาตั้งแต่การพัฒนาในระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับชาติ และในระดับโลกดังพุทธพจน์ที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) นำเสนอไว้ดังต่อไปนี้ “คนที่เป็บบัณฑิต มีปัญญามาก ย่อมคิดการมิใช่เพื่อเบียดเบียนตน มิใช่เพื่อเบียดเบียนผู้อื่น มิใช่เพื่อเบียดเบียนทั้งสองฝ่าย เมื่อจะคิดย่อมคิดการที่เกื้อกูลแก่คน ที่เกื้อกูลแก่ผู้อื่น ที่เกื้อกูลแก่ทั้งสองฝ่าย ที่เกื้อกูลแก่ทั้งโลกเลยทีเดียว” (พระธรรมปิฎก. 2539 : 76) การที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนดังพุทธพจน์ดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบทุกส่วน ไม่เพียงแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาจิตใจควบคู่ไปด้วย เพราะถ้าหากเราพิจารณาเฉพาะส่วน ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว อาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประทุติปปฏิบัติเป็นการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอารัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ดังนั้นการพัฒนามนุษย์จะต้องคำนึงถึงการสร้างคนให้มีความรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้คนไปสร้างคุณธรรมต่อไป ดังคำกล่าวของขงจื้อที่ว่า “มนุษย์เป็นผู้สร้างคุณธรรม ไม่ใช่คุณธรรมสร้างมนุษย์”

ปัจจุบันเป็นที่ถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ซึ่งคงไม่ใช่เรื่องแปลกที่สังคมโดยทั่วไปต้องการได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือ ทั้งเก่งและดี (สิวลี ศิริไล. 2550 : 121) อย่างไรก็ตามในเรื่องดังกล่าวเกิดกับผู้บริหารแต่ละระดับจนถึงระดับสากลแล้ว ยังพบอีกว่าผู้บริหารในปัจจุบันทั้งที่มาจากการเลือกตั้ง หรือมาจากการแต่งตั้งก็ดี พบว่าส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติที่โดดเด่นด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม จึงเป็นคำถามของสังคมว่า

“ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น” เมื่อค้นหาคำตอบซึ่งมักจะพบคำตอบที่เป็นคำตอบปัญหาที่ปลายเหตุ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S & T period) การเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) จากที่กล่าวมาข้างต้น หากศึกษารายละเอียดจะพบว่า การที่ผู้บริหารในปัจจุบันมีแนวโน้มหรือมีความโน้มเอียงของคุณสมบัติของผู้บริหารมาทางด้านความสามารถมากกว่าทางด้านจริยธรรมนั้น เกิดจากวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่า วิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน อันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอากการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง โดยมุ่งไปที่เงินนิยมเป็นสำคัญ เมื่อนั้นที่เงินเป็นตัวตั้ง ระบบจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่ผู้บริหารในปัจจุบันว่ามีความโน้มเอียงไปทางด้านความสามารถมากกว่าด้านจริยธรรม อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหาร ในสังคมปัจจุบันมีความสำนึกทางด้านจริยธรรมลดน้อยลงนั้นมิได้เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกเพียงอย่างเดียวเมื่อพิจารณาในรายละเอียดอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า เกิดจากปัจจัยภายในของผู้บริหารเหล่านั้นประกอบควบคู่ไปด้วยเสมอ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นก็คือ คุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ดังนี้ คือ 1) ความอวิชาหรือความเขลา ซึ่งหมายถึง ความไม่รู้ธรรมชาติของคน รวมถึงความไม่รู้ถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงจะพบว่า มีผู้บริหารจำนวนมากที่มีการศึกษาในระดับสูงจนถึงระดับปริญญาเอกนั้น ไม่สามารถบริหารงาน บริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ แล้วยังได้นำพาองค์การไปสู่จุดวิกฤติ อันสืบเนื่องมาจากการแรก คือ การบริหารงานที่ยึดติดอยู่กับตำรา มองความหมายของการบริหารด้วยความเข้าใจที่มุ่งออกจากตัวเองไปยังรูปแบบในด้านจัดการด้านเดียว และมีฐานความคิดยึดติดด้านอำนาจเหนือด้านคุณธรรม กอปรกับยังมองธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงได้ไม่ต้องแท้ ซึ่งพื้นฐานที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลงเป็นสังขธรรมของทุกสิ่งทุกอย่าง ผลกระทบที่จะเกิดกับทุกอนุของสรรพสิ่งจนผลสุดท้ายเกิดการใช้กำลังเข้าทำลายกันของกลุ่มผลประโยชน์ 2) การขาดจริยธรรม ซึ่งหมายถึง การขาดจริยธรรมของผู้บริหารหรือที่กล่าวโดยทั่วไปว่า ภูมิคุ้มกันด้านจริยธรรมบกพร่อง ซึ่งในปัจจุบันทราบกันดีแล้วว่าจะเกิดวิกฤติการณ์สังคม คือ สังคมขาดจริยธรรม อันสืบเนื่องมาจากการขาดจริยธรรม หากองค์กรใด สังคมมีผู้บริหารที่ขาดจริยธรรมแล้วย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้ง ความสับสนระหว่างความดี ความเลว สิ่งที่ควรกับสิ่งที่ไม่ควรเสมอ และพัฒนาไปสู่การใช้กำลังเข้าทำร้ายซึ่งกันและกัน

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของประชาชนเชิดชูคุณธรรมนำจังหวัดใสสะอาด” (ชานินทร์ กรัยวิเชียร. 2547 : 11) ได้กล่าวว่า ประเทศอังกฤษปลูกฝังคตินิยมแต่ด้วยเยาว์ จะเห็นได้ว่าเขาเริ่มด้วยการอบรมสั่งสอนลูกหลานของเขาตั้งแต่เด็ก โดยการปลูกฝังคตินิยมอย่างน้อยที่สุด 7 ประการ คือ 1) สัจจะ พุคความจริง (Truth) 2) ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) 3) ความระลึกในหน้าที่ (Sense of duty) 4) ความอดกลั้น (Patience) 5) ความเป็นธรรม (Fair play) 6) ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for others) และ 7) เมตตาธรรม (Kindness) ซึ่งคตินิยมทั้ง 7 ประการนี้ ปลูกฝังกันมาตั้งแต่เด็กจนกระทั่งเป็นอุปนิสัยประจำชาติ ถ้าคนมีคตินิยมทั้ง 7 ประการแล้วก็จะมี “Integrity” ตามมา นั่นแปลว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมซึ่งสอดคล้องกับ สิวลี ศิริไล (2550 : 22) ที่ว่า จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้บริหารซึ่งจะขาดไม่ได้และจริยธรรมพื้นฐานของผู้บริหารที่ต้องมีและปฏิบัติคือ 1) ความ สามารถควบคุมตนเองและหักห้ามใจได้ (The self controlled) 2) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 3) การรักษาคำพูด (Promise - keeping) 4) การพูดแต่ความจริง (Truth telling) 5) ความรับผิดชอบ (Account ability) 6) ความยุติธรรม (Fairness) 7) ความเอื้ออาทร (Caring) 8) ความเคารพต่อผู้อื่น (Respect) 9) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) 10) ความรอบคอบ (Prudence) 11) ความอดทน (Tolerance) 12) ความเที่ยงธรรม (Justice) และ 13) ความกล้าหาญ (Courage) ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ภาวะหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการอำนวยความสะดวกเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 43) อย่างไรก็ตามในบริบทของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่มีความแตกต่างกันทั้งขนาด และจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา แต่มีกรอบภาระงานเดียวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ (Successful school)

ในอดีตสังคมและวัฒนธรรมไทยได้จำกัดบทบาทของสตรีให้อยู่เพียงแค่การทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูลูกเท่านั้น ไม่มีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในสังคม การเมือง การปกครองและการบริหาร สถานภาพและบทบาทของสตรีนั้นถูกกำหนดโดยบุรุษซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ ไม่มีใครเห็นคุณค่าของสตรีแม้จะมีภาระมากมายก็ตาม อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมยัง ตอกย้ำให้สังคมรวมทั้งสตรีเองมีความเชื่อว่าสตรีนั้นด้อยกว่าบุรุษ สตรีจึงต้องเก็บตัวอยู่ในบ้านเท่านั้น เมื่อสภาพสังคมไทยเปลี่ยนไปทำให้สตรีมีโอกาสได้แสวงหาความรู้จากการเรียน มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังปรากฏในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หมวด 3 สิทธิ และเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 30 ระบุไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ... จะกระทำมิได้” (เผด็จ โชคเรืองสกุล. 2544 : 11 - 18) ทำให้สตรีมีสิทธิและเสรีภาพ มากขึ้นโดยเฉพาะในด้านการทำงาน จะเห็นได้จากสตรีมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เช่น เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และในศตวรรษที่ 21 นั้น อาจมีแนวโน้มเป็นผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ตามที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 460 - 468) กล่าวว่า ยุคนี้เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม วัฒนธรรมและองค์กรทั่วโลกต่างมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นที่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกและองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อผู้นำให้มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำและกลยุทธ์เพื่อเผชิญกับสถานะต่างๆ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในสภาพความเป็นจริง แม้ว่าปัจจุบันสตรีไทยมีการศึกษาสูงขึ้น ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถมากขึ้น และได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายให้มีสิทธิและเสรีภาพต่างๆ เช่นเดียวกับบุรุษเกือบทุกประการ แต่ตำแหน่งผู้นำสตรีหรือผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นยังน้อยกว่าบุรุษมาก (Kanjana Nataya, 1996 : 64) การยอมรับสตรีนั้นดูเหมือนจะเป็นการยอมรับทางความคิดเท่านั้น เพราะยังไม่มีมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงยังเห็นความแบ่งแยก ความไม่เท่าเทียม และการมีอคติต่อสตรีปรากฏอยู่ทั่วไป (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 466) ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุรุษถูกมองว่ามีความเข้มแข็งและอดทน จึงเป็นหน้าที่ของบุรุษที่ต้องเป็นฝ่ายทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว เป็นผู้นำและตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ แต่เมื่อคำนึงถึงส่วนลึกของจิตใจผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงที่เป็นบุรุษยังคงให้ความเหมาะสมทางด้านร่างกาย จิตใจ สถานภาพสมรส สภาพครอบครัว และบุคลิกภาพส่วนตัวมาเป็นข้อกำหนดที่จะสนับสนุนให้สตรีดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทำให้มีสตรีจำนวนมากขาดโอกาสหรือขาดความก้าวหน้าในชีวิต (คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี. 2537 : 6 - 8)

ผู้บริหารสตรีในปัจจุบันมีบทบาททางการบริหารในองค์กรประเภทต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น และแนวโน้มในอนาคตจะทวีจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามาสู่ตำแหน่งทางการบริหารเท่าเทียมกับบุรุษ แต่การบริหารงานของผู้บริหารสตรีบางส่วนยังไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าการที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสตรีต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตามในวงการศึกษาก็มีนักบริหารสตรีที่มีความสามารถในการบริหารงานมากมาย และมีชื่อเสียงสามารถพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้ไม่ยิ่งหย่อนกว่าบุรุษ เพราะสตรีมีความละเอียดอ่อนมีความรอบรู้ และลึกซึ้ง เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ จึงสามารถใช้แรงจูงใจเพื่อส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการทำงาน (อาริยา เมฆาธร, 2534 : 24 -25) นอกจากนี้ พลังของสตรีสามารถนำมาใช้ในการบริหารได้ในรูปแบบที่พิเศษต่างจากบุรุษ นั่นคือ พลังของความเป็นแม่ที่รักลูกซึ่งเป็นความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถนำมาใช้เป็นพลังของการบริหาร ความอ่อนโยน ความอ่อนหวาน และความนิ่มนวลสามารถเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เบญจกัลป์ยานีกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีเป็นความประทับใจที่แสดงถึงความดี ความงาม และความมีสุนทรีย์ภาพขององค์กร ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร ด้วยลักษณะพิเศษของสตรีดังกล่าวจึงเป็นเสน่ห์ของผู้บริหารสตรีอย่างยิ่ง เพราะสตรีมีทั้งความเข้มแข็งและความอ่อนหวานในตัวเองซึ่งบุรุษยังขาดความอ่อนโยนไปบ้าง ทำให้การบริหารบางครั้งค่อนข้างเผด็จการและใช้อำนาจเข้ามาบริหาร จนทำให้ไม่สามารถอยู่ในใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้นานเท่าสตรี บทบาทสตรีเข้ามาแทรกซึมในการบริหารแทบทุกด้านไม่เฉพาะด้านการศึกษาเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมไปในสายงานทุกด้าน บ่งบอกถึงคุณค่าแห่งจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารของสตรี แสดงให้เห็นว่าสตรีมีความสามารถ มีศักยภาพ และมีผลงานที่มีประสิทธิผลโดยมาจากความละเอียดอ่อน ความเมตตากรุณา และความอดทนของสตรี ประกาศให้คนทั่วไปรู้ว่าสตรีก็สามารถเป็นผู้บริหารได้ไม่แพ้บุรุษ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเชิงจริยธรรมจึงได้เข้ามาสัมพันธ์อย่างลงตัวกับหลักการและทฤษฎีอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุผลความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้บริหารสตรีใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสามารถ ความมีศักยภาพ ความเข้มแข็ง ของผู้บริหารสตรีที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสตรีเหล่านั้นต้องต่อสู้กับอุปสรรคมากมายที่รุมล้อมเข้ามาเหมือนกับผู้บริหารบุรุษทั่วไป ผู้บริหารสตรีเหล่านี้ทำงานด้วยความทุ่มเท และสามารถผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

จนผู้วิจัยมีความชื่นชมในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีที่วิมากขึ้น นอกจากผู้วิจัยได้ร่วมทำงานกับผู้บริหารสตรีแล้ว ยังมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย และมีสิ่งใดอีกบ้างที่ผู้บริหารสตรีจะต้องพัฒนาให้เท่าเทียมกับบุรุษโดยใช้โอกาสสิทธิที่เท่าเทียมกันนี้มาพัฒนาการบริหารงานเชิงจริยธรรมของตนเองให้ดีขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ได้รับการหล่อหลอมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และในกระแสหลักแห่งความเปลี่ยนแปลง สังคมไทยกำลังดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพื่อดำเนินไปสู่สิ่งที่คิดว่าโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในสถานะที่เป็นปัญหาเช่นปัจจุบันนี้ การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความจำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ควรมีตัวแบบมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หรือตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารองค์การ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย แต่ละองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- การวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย
 2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้ คือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 503 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 250 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) มีรายละเอียด ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการมีคุณธรรม (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ (3) ด้านการยอมรับผู้อื่น 2) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน (2) ด้านความอดทน และ (3) ด้านประสิทธิผลในการทำงาน 3) องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (2) ด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค (3) ด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

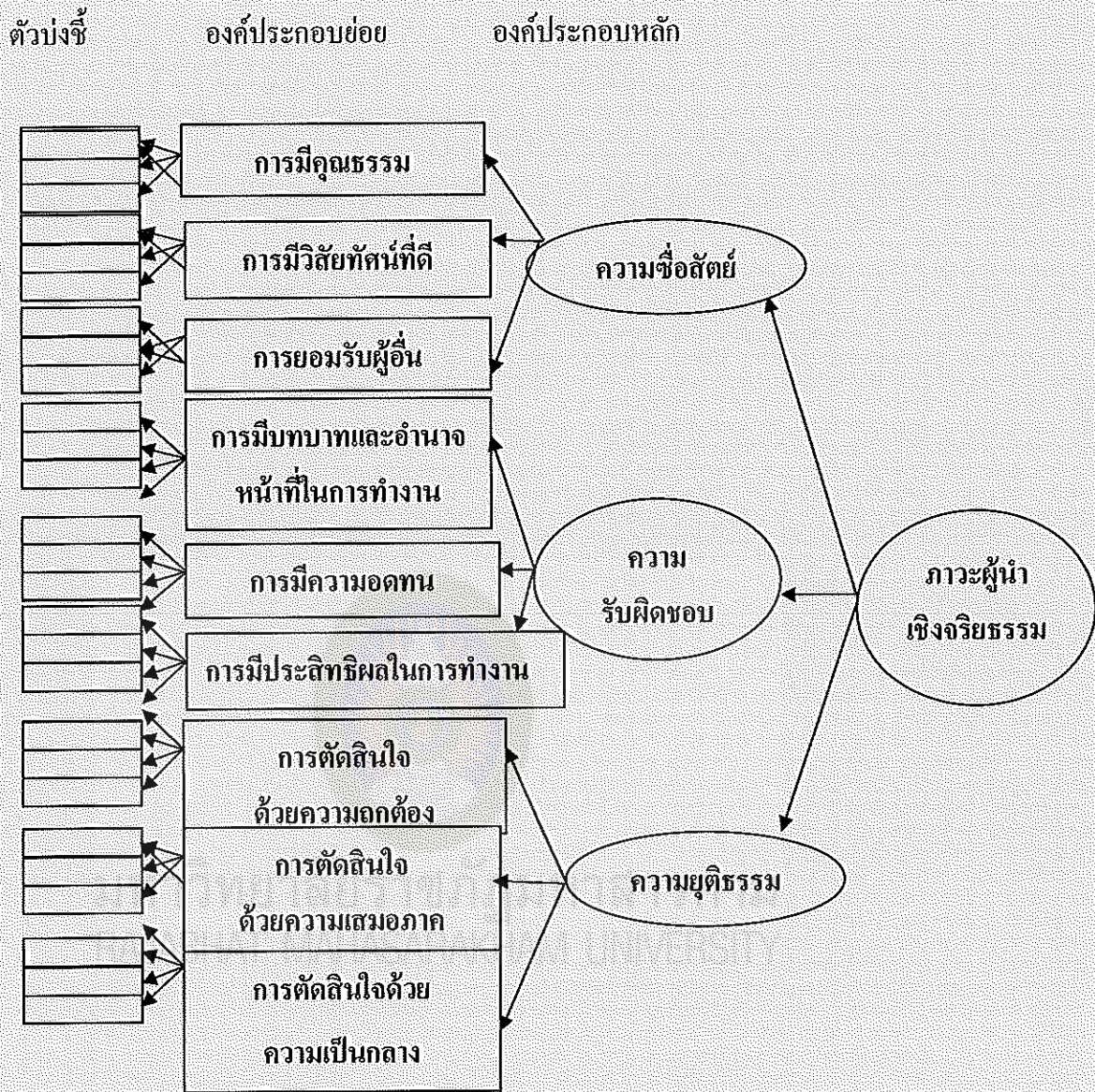
ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยกำหนดระยะเวลาเป็น 3 ระยะดังนี้
ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด และร่างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้
พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสตรี ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual
Framework) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในประเทศไทย ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 9
องค์ประกอบ ซึ่งสามารถสร้าง โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรม
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ดังแผนภาพที่ 1
ดังนี้



แผนภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศ ที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงสภาวะของสิ่งที่มีงวดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล่าวหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรับผิดชอบ และ 3) ความยุติธรรม โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

2.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจทั้งต่อหน้า และลับหลังของผู้นำที่เป็นการประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะของการปลอดจากความรู้สึกที่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกง ไม่หลอกลวง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้บริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงาน จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้น รวมทั้งการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำทั้งที่ตนเองกระทำหรือผู้อื่นกระทำไม่ว่าจะดีหรือไม่

2.3 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีในแนวทางที่ถูกต้อง

3. ผู้บริหารสตรี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2556

4. โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

5. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง รายละเอียดที่เป็นข้อเท็จจริงจากกระบวนการเก็บรวบรวมรายละเอียดจากแหล่งข้อมูลโดยตรงหรือจากประสบการณ์จริงจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยอย่างเป็นระบบโดยต้องเป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดและเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ การพัฒนาตัวบ่งชี้ครั้งนี้เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและผู้สนใจสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยต่อไป
2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลสืบเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัย และเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงเชื่อมั่นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ทำให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การวางแผนการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารสตรีเชิงจริยธรรม ให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนบรรลุเป้าหมายและหลักการที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมาตรฐานการศึกษาชาติต่อไป