

มีหลักเป็นสากล ส่วนจริยธรรมนั้นแม้จะมีความหมายบางส่วนคล้ายคลึงกับคำว่าศีลธรรม แต่มักเป็นคำที่ใช้ในสาขาวิชาพฤกษศาสตร์ เน้นลักษณะของความประพฤติที่สังคมนิยมชมชอบว่าถูกต้องเหมาะสม

ปราชญา กล้าผจญ (2544 : 485) ให้ความหมายจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมเพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง เกษมสุขขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 357) ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

พิภพ วังเงิน (2546 : 237) จริยธรรม คือ กิริยามารยาทการประพฤติปฏิบัติที่สังคมปรารถนาเป็นแนวทางเพื่อบรรลุสภาพชีวิตที่ดีงามทั้งทางกาย วาจา ใจ (ทำ พูด คิด) เป็นไปในทางที่ดีและละเว้นสิ่งที่ไม่ดีต่อปทัสถานของสังคม (Social norm)

ระพี สาคริก (2548 : 230) จริยธรรม คือ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการปฏิบัติจากรากฐานที่เป็นจริงของตนเองและควรมีใจกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาด้วยความรู้สึกที่ท้าทาย

จรววยพร ธรณินทร์ (2552 : 282) กล่าวถึงจริยธรรมว่า “จริยธรรม” = จริย + ธรรมะ คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติเกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่า คือ ข้อควรประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม (Ethics) ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาดบริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม (Ethics) หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแบบแผนของความประพฤติหรือประมวลความประพฤติที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ดีงาม

#### จริยธรรมของผู้บริหารองค์การในประเทศไทย

การศึกษาเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารส่วนราชการ หรือผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในบริบทของประเทศไทยนั้นมีการศึกษาไว้ค่อนข้างมาก แต่ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างผลงานวิจัยหรือผลงานของนักวิชาการ เพียงเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทของการบริหารองค์การในประเทศไทย ดังนี้

ระเบียบ สมจิตร (2542 : 310) ได้ศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตา กรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหาร อันหมายถึง มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่หรือมีแนวทางที่เจริญด้านสติปัญญาและอารมณ์นั่นเอง

ศราวดี สิทธิราช (2544 : 54 -63) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอันดับแรกคือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะเอาชนะอุปสรรค ความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตนการรู้จักให้อภัย การเป็นที่พึ่งได้และปฏิบัติตามหลักศาสนา

จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นไป ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฏศีลธรรม (พระเทวรินทร์ เทวอินโท. 2544 : 125)

นอกจากนี้ วิชา ชินวรโร (2546 : 180) ได้ประมวลความหมายของคำว่า จริยธรรม ตามที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่ดีงามและเหมาะสม เป็นหลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม เป็นสิ่งพึงประพฤติหรือต้องประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่วนศีลธรรมนั้นคือ สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่หรือประพฤติดีแล้ว สำหรับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 160) กล่าวว่า คือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษของผลงานนั้น ๆ

ละเอียด แซ่ถู่ (2546 : 129 -138) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

- 1) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเลี้ยงชีพชอบ
- 2) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานเรียงลำดับได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใส ใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงเลี้ยงชีพชอบ กอปรกิจเพื่อสังคม รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 รักความสุจริต อุทิศเวลารับใช้ประชาด้วยเมตตาธรรม และมาตรฐานที่ 2 ริเริ่มสิ่งใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล่าวสู่กล้าทำนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม



สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2549 : 110 - 115) กล่าวถึงมาตรฐาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและ ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

เปรม ติณสูลานนท์ (2549 : 79) โดย มิชิตา จำปาเทศ เขียนบทความเรื่องเรียนรู้การบริหารจาก “จริยธรรมผู้นำ 14 ประการกับการบริหารธุรกิจ” โดยในบทความดังกล่าวได้กล่าวถึงปาฐกถาเรื่อง “แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ” ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2549 ของ ฯพณฯ พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ และมีการกล่าวถึงหลายครั้งในมุมมองและบริบทต่าง ๆ กัน เขาคิดว่าพระราชดำรินี้มีประโยชน์ต่อการทำงานของนักบริหาร มิใช่น้อยแม้แต่ในภาคธุรกิจโดยคำปาฐกถาเป็นดังนี้ 1) การบริหารจะต้องเป็นการบริหารเพื่อความมั่นคงของชาติ เพื่อความเจริญของประเทศ และเพื่อความผาสุกของประชาชน การบริหารจะต้องไม่เอาประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ของญาติพี่น้อง ประโยชน์ของบริวารเข้ามาเกี่ยวข้อง 2) จะต้องบริหารด้วยความสามัคคี เพราะจะนำไปสู่ความร่วมมือและความเข้มแข็ง ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ 3) จะต้องบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พระองค์ทรงรับสั่งว่าต้องซื่อสัตย์สุจริตทั้งในความคิด การพูด และการกระทำ ในความเห็นส่วนตัวเป็นการขยายความ ผู้บริหารนอกจากจะซื่อสัตย์แล้ว ต้องดูแลคนรอบข้างตัวเราให้ซื่อสัตย์สุจริตด้วย ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจำต้องเพิ่มเติมคำว่าเสียสละและจงรักภักดีเข้าไปด้วย 4) จะต้องเป็นการบริหารที่ถูกต้อง คือ ถูกต้องตามกฎหมาย ตามกฎเกณฑ์ที่ขงธรรม เทียงตรง มีประสิทธิภาพ และให้เกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่า

สำนักงานส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550 : 1-7) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-Value) ของมาตรฐานจริยธรรมประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 2) การมีจิตใจสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย

ไม่เลือกปฏิบัติ 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือน  
ข้อเท็จจริง 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้  
8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552 : 42 - 50) กล่าวว่า บุคคล  
ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรม  
จริยธรรมอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล  
โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้ (1) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตน  
ตามหลักศาสนาตามที่ตนนับถือ (2) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี  
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้วยความ  
บริสุทธิ์ใจ (3) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และต้องยึดถือประโยชน์ของผู้เรียน  
และประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม (4) มีจิตสำนึก  
ที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถ  
ตรวจสอบได้ (5) ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและชอบด้วย  
กฎหมาย (6) มีความซื่อสัตย์สุจริตละเว้นการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่  
ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมและไม่มี  
ผลประโยชน์ทับซ้อน (7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง  
ให้บริการแก่ผู้เรียนและประชาชนโดยมีธรรมาภิบาลที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม  
(8) ใช้ข้อมูลเอกสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน  
อย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันเหตุการณ์และต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (9) เคารพและปฏิบัติตาม  
รัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา (10) มีจิตบริการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยยึดหลัก  
ประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด  
(11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม  
จากค่านิยมหลัก 11 ประการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา จะนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.: 55 - 65) ได้กล่าวถึง  
มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย จะต้องปฏิบัติตนตามหลัก  
ศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม (จรรยาบรรณต่อตัวเอง) เป็นผู้  
มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และบทบาทของผู้บริหาร (จรรยาบรรณต่อผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อน  
ร่วมงาน) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ  
(จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม



จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าว นักวิชาการส่วนใหญ่จะมีความเห็นที่ใกล้เคียงกันว่าจริยธรรม เป็นแนวปฏิบัติที่พึงงาม ถูกต้องและเหมาะสมซึ่งจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน นับว่าเป็นวิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม พึงงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่พึงงามต่อไป

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

คอลลีโรล Carroll (1993 : 314) อธิบายว่า จริยธรรมมี 2 ประเภทคือ จริยธรรมแบบพรรณนา (Descriptive ethics) ซึ่งอธิบายหรือพรรณนาถึงคุณลักษณะและการศึกษาทั้งศีลธรรมของคน วัฒนธรรม หรือสังคม นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบประมวลของศีลธรรมแบบต่าง ๆ รวมทั้งระบบการปฏิบัติ ความเชื่อ หรือค่านิยม ดังนั้นในจริยธรรมแบบพรรณนาจะมีจุดเน้นที่การเรียนรู้เกี่ยวกับว่าอะไรเกิดขึ้นในตัวแบบของพฤติกรรม การกระทำ การตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การธุรกิจ ผู้จัดการ หรืออุตสาหกรรมบางประเภท จริยธรรมแบบพรรณนาจึงเน้นที่คำถาม “What is” or “What are” (Carroll. 1993 : 316) ว่ามีมาตรฐานจริยธรรมอะไรบ้างที่เป็นแนวทางปฏิบัติของชุมชนธุรกิจ ในทางตรงกันข้าม จริยธรรมแบบปทัสถาน (Normative ethics) จะเกี่ยวข้องกับการจัดหาและการให้เหตุผลสนับสนุนระบบศีลธรรม จริยธรรมแบบปทัสถานเน้นการค้นหาเพื่อเปิดเผย พัฒนาและให้เหตุผลสนับสนุนหลักการพื้นฐานทางศีลธรรมที่มุ่งใช้เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมการกระทำหรือการตัดสินใจ ดังนั้นจริยธรรมแบบปทัสถานจึงมุ่งค้นหาเพื่อนำเสนอหลักการเพื่อแยกแยะความถูกต้องกับความไม่ถูกต้องในบริบทของธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคำถาม “What ought to be” หรือ “What ought not to be” (Carroll. 1993 : 318) ในทางพฤติกรรมทางธุรกิจ จริยธรรมแบบปทัสถานเกี่ยวข้องกับการกำหนดปทัสถานหรือมาตรฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจที่มีจริยธรรมทางธุรกิจสำหรับ Steiner และ Steiner (1994 : 120) ได้นำเสนอทฤษฎีจริยธรรมสองทฤษฎีคือ ทฤษฎีที่หนึ่งเป็น ทฤษฎีแห่งความไร้ศีลธรรม (Theory of amorality) ทฤษฎีนี้ถือว่าการทำธุรกิจไม่ควรคำนึงถึงศีลธรรม ผู้จัดการธุรกิจอาจจะกระทำตามหลักความเห็นแก่ตัวเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เพราะว่ากลไกตลาดจะทำหน้าที่กลั่นกรองการกระทำเหล่านี้ไปสู่ประโยชน์ของผู้ถือหุ้น พนักงานและสังคมโดยรวมในที่สุด ซึ่ง Adam Smith ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The wealth of nations ว่ามือที่มองไม่เห็น (The invisible hand) ของตลาดจะประกันว่า โดยการมุ่งที่ผลประโยชน์ของตนเอง (พ่อค้า) จะส่งเสริมผลประโยชน์ของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ตั้งใจไว้ โดยแนวทางนี้ระบบทุนนิยมจึงเห็นว่ามีเหตุผลทางศีลธรรมสำหรับการแสวงหากำไร โดยการกระทำที่ ไม่มีวัตถุประสงค์ทางจริยธรรม (Steiner & Steiner. 1994 : 125)

และทฤษฎีที่สอง เป็นทฤษฎีแห่งเอกภาพศีลธรรม (Theory of moral unity) ซึ่งทฤษฎีนี้ถือว่าการกระทำทางธุรกิจควรจะตัดสินโดยมาตรฐานที่เน้นทางด้านจริยธรรม (General ethical standards) ของสังคม ไม่ใช่ตัดสินโดยชุดของมาตรฐานพิเศษ ทฤษฎีนี้เห็นว่า มาตรฐานจริยธรรมที่เป็นพื้นฐานมีเพียงชุดเดียวเท่านั้น ซึ่งจะทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะผสมผสานหลักการจริยธรรมระดับสูงเข้ากับชีวิตธุรกิจที่มีความเรียกร้องต้องการสูงได้ (Steiner & Steiner. 1994 : 150)

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543 : 70) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดและพัฒนาการทางจริยธรรมบุคคล แยกไว้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม นักสังคมวิทยา เชื่อว่าสังคมมีส่วนในการทำให้มนุษย์มีลักษณะต่าง ๆ กัน ตามแต่ว่า มนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดสังคมใดและนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ก็เล็งเห็นความสำคัญของสังคม ในการก่อตั้งลักษณะทางจริยธรรมให้แก่สมาชิกในสังคมนั้น โดยที่ทฤษฎีนี้ระบุว่า เด็กเล็ก ๆ จะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว จากผู้ที่อยู่ใกล้ซึ่งเป็นตัวแทนของสังคมด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Identification) เด็กจะใช้วิธีการเลียนแบบจากผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่คุณรัก จนในที่สุดเด็กก็จะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ นักทฤษฎีส่วนมากยอมรับว่า จริยธรรมจะถูกปลูกฝังตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในวัยทารกและวัยเด็กเล็ก เป็นวัยแห่งการเตรียมตัวเพื่อเข้าเป็นสมาชิกในสังคมใหญ่ ในช่วงแรกของชีวิตนี้เด็กจะได้รับการปลูกฝังทางจริยธรรมมากกว่าในช่วงอื่น ๆ ของชีวิต กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการปลูกฝังจริยธรรมให้เด็กมากที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัวของเด็กเอง รองลงมาคือ โรงเรียนอนุบาลและประถมศึกษา นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่าง ๆ 2) ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม นักทฤษฎีเชื่อว่า การพัฒนาทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นรากฐานของการพัฒนาทางจริยธรรม คือ เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) นักทฤษฎีทั้งสองท่านเชื่อว่าจริยธรรมของเด็กจะเจริญขึ้นตามความเจริญของความสามารถทางการเรียนรู้ (Cognitive ability) สติปัญญาและอารมณ์ของเด็ก ในบุคคลปกติที่สติปัญญาไม่เจริญถึงขีดสุดจะมีจริยธรรมในขั้นสูงสุดไม่ได้เช่นกัน โคลเบอร์ก ได้พบความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมกับลักษณะอื่น ๆ ของมนุษย์ในการศึกษาผลงานของนักวิจัยต่าง ๆ ที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับระดับสติปัญญาทั่วไป และความสัมพันธ์ของจริยธรรมกับความสามารถที่จะรอผลได้ที่คิดว่าในอนาคตโดยเฉพาะผู้ที่มีการจริยธรรมสูงยังเป็นผู้ที่มีความดี มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองและสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้มีจริยธรรมต่ำ โคลเบอร์ก จึงสรุปว่า ความเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงเกิดจากความสามารถในการควบคุมตนเองในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปด้วยและ 3) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือ ทฤษฎีที่อธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ที่ทำให้เกิด



การยอมรับลักษณะทางกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำมาเป็นหลักการเสริมแรง (Principle of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ในการอธิบายต้นกำเนิดและการเปลี่ยนแปลงจริยธรรม ทฤษฎีการเรียนรู้ ได้เน้นการเรียนรู้ด้วยบังเอิญและเลียนแบบเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ การเลียนแบบลักษณะและการกระทำของบุคคลอื่น เป็นป่อเกิดของการยอมรับลักษณะทั้งที่ดีและไม่ดีจากบุคคลได้อย่างง่ายดาย และเกิดได้กว้างขวางในสถานการณ์ทั่วไป ตั้งแต่เด็กเลียนแบบบิดา มารดา เพื่อน วัยรุ่นเลียนแบบคารา เด็กเลียนแบบพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูที่ตนเองรักใคร่ จะทำให้เด็กเกิดความพอใจเหมือนว่าตนได้อยู่ใกล้ชิดผู้เลี้ยงดูในขณะนั้น เด็กและวัยรุ่นเลียนแบบเพื่อนในวัยเดียวกันเพื่อจะจัดความขัดแย้งในใจที่ตนเองมีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่ม การเลียนแบบคนแปลกหน้าเกิดขึ้นน้อยมาก แต่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าสังเกตเห็นว่าตัวแบบมีพฤติกรรมใดก็ตามแล้วได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ ผู้สังเกตเห็นก็อยากได้รับความพอใจนั้นด้วยก็จะยอมเลียนแบบตัวแบบนั้นบ้าง ทฤษฎีแหล่งกำเนิดของจริยธรรมทั้งสามดังกล่าว มีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกันมากนักแต่เป็นทฤษฎีที่ช่วยสร้างภาพการวิเคราะห์จริยธรรมให้ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรมนั้น กล่าวถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคลที่มีต่อการปรุงแต่งลักษณะจริยธรรมของบุคคล ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรมให้ความสำคัญกับพันธุกรรมในการมีส่วนส่งเสริม หรือขัดขวางพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล แต่ทฤษฎีทั้งสองยังเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมของบุคคลเช่นกัน

สำหรับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมช่วยอธิบายกระบวนการยอมรับกฎเกณฑ์ทางสังคมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะบุคคลและเพียเจต์ (Piaget ; อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544 : 90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น เพียเจต์ได้แบ่งขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์เป็น 3 ขั้น คือ 1) ขั้นก่อนจริยธรรม พัฒนาการขั้นนี้เริ่มตั้งแต่อายุแรกเกิดจนถึง 2 ขวบ เด็กในขั้นนี้ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล่อมอย่างละเอียด แต่มีความอยากร ความต้องการทางกายซึ่งต้องการที่จะได้รับการบำบัด โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะใด ๆ ทั้งสิ้น 2) ขั้นยึดคำสั่งพัฒนาการขั้นนี้อยู่ช่วงอายุ 2-8 ปี เด็กจะมีความเกรงกลัวผู้ใหญ่และเห็นว่าคำสั่งของผู้ใหญ่คือประกาศิตที่ตนต้องกระทำตาม และ 3) ขั้นยึดหลักแห่งตน จะอยู่ในช่วงเวลา 8-10 ปี

เพียเจต์เชื่อว่า เกิดขึ้นจากพัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนเด็กด้วยกัน ความแรงกตัญญูอำนาจภายนอกจะกลายเป็นหลักภายในจิตใจของเด็กเกี่ยวกับความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงการแลกเปลี่ยนกันและความเท่าเทียมกันของบุคคลในช่วงอายุ 8-10 ปี เด็กที่อยู่ในสภาพสังคมปกติจะบรรลุถึงขั้นที่ 3 แต่อาจเด็กบางคนพัฒนาช้ากว่านี้ หรือในบางกรณีพัฒนาการคงหยุดชะงักอยู่ในขั้นที่ 2 เนื่องด้วยการบีบบังคับอย่างผิดปกติของผู้เลี้ยงดูหรือสังคม และโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976 : 174 ; อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. 2544 : 120) ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของเพียเจต์และพบความจริงว่า มนุษย์มีพัฒนาการทางจริยธรรมหลายขั้นตอนทฤษฎีของโคลเบอร์กเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการเข้าใจพัฒนาการทางจริยธรรมได้ดีซึ่งที่สุดในปัจจุบัน โคลเบอร์ก ได้แบ่งจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. ระดับก่อนเกณฑ์ (Pre convention level) ระดับนี้เด็กจะสนองตอบตามเกณฑ์ภายนอกซึ่งมักเกี่ยวข้องกับร่างกาย เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ เด็กจะดูผลที่ได้รับเป็นเกณฑ์ในการประเมินจริยธรรม ซึ่งอาจสรุปได้ว่าถ้าตนเองถูกลงโทษแสดงว่าการกระทำของตนเองไม่ดี และตนเองได้รับรางวัลแสดงว่าตนเองทำดี ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือกว่าเป็นผู้กำหนดว่าสิ่งใดเลวสิ่งใดดี ส่วนมากเด็กมีอายุ 4-10 ปี แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 มุ่งไม่ให้เห็นตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ที่มีอำนาจเหนือตน โดยไม่เอาใจใส่ความหมายหรือคุณค่าใด ๆ

ขั้นที่ 2 ยินยอมทำเพื่อให้ได้รางวัล หรือให้ได้รับสิ่งที่พอใจ ตลอดจนแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน แต่เด็กระดับนี้จะตีความเกี่ยวข้องกับร่างกายเท่านั้น มิใช่คำนึงถึงความกตัญญูหรือความยุติธรรม

2. ระดับตามเกณฑ์ (Conventional level) ระดับนี้คนเราจะยอมรับความมุ่งหวังกฎเกณฑ์ทางครอบครัว กลุ่ม และประเทศชาติว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความถูกต้องและจะพยายามปฏิบัติให้เหมาะสมกับบทบาทของตนเองในกลุ่ม ในการกระทำความคิดละเว้นความชั่ว บุคคลจะถูกควบคุม

ขั้นที่ 3 เกณฑ์เด็กดี บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เช่น การทำให้ผู้อื่นพอใจ การช่วยเหลือผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นพอใจ ซึ่งจะตรงกับความคิดเห็นส่วนใหญ่ หรือยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการไม่เห็นด้วยหรือความไม่เห็นชอบจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 บุคคลรู้ถึงหน้าที่การใช้ระเบียบ การกระทำตามระเบียบของสังคม พฤติกรรมที่ถูกต้องจะประกอบด้วย การปฏิบัติตามหน้าที่ การแสดงความเคารพต่ออำนาจหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมกำหนด คล้อยตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกประณามจากสังคม ยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการตำหนิจากผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย



3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post conventional level) เป็นระดับที่การตัดสินใจขัดแย้งด้านจริยธรรมขึ้นอยู่กับตนเองมากที่สุด การตัดสินใจจริยธรรมจะใช้หลักแห่งผลกระทำตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ไม่ขัดกับสิทธิอันพึงได้ของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองแยกตัวออกจากอิทธิพลของกลุ่มเมื่อมีเหตุผล โดยไม่คล้อยตามถ้าผู้อื่น ไม่มีเหตุผลพอระดับนี้เป็นจริยธรรมขั้นสูงสุด จะปรากฏในบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ อายุประมาณ 16 ปีขึ้นไป แบ่งระดับนี้ได้เป็น 2 ชั้น ต่อเนื่องกันขึ้นก่อน ๆ เช่นกัน คือ

ขั้นที่ 5 บุคคลจะทำตามคำมั่นสัญญาและการกระทำที่ถูกต้องโดยทั่วไปที่เห็นกับคนหมู่มาก ควบคุมตนเองได้ คำนึงถึงคุณค่าทางความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับส่วนบุคคลและส่วนรวม เช่น เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ประชาธิปไตย จะหาข้อยุติธรรมโดยคำนึงถึงผลทางคุณค่าและความคิดเห็นทางสติปัญญาที่จะออกมาเป็นกฎหมายที่เป็นประโยชน์ของสังคม

ขั้นที่ 6 ยินยอมทำตามเพื่อหลีกเลี่ยงการติเตียนตนเอง เป็นขั้นการตัดสินใจตามเหตุผลของความรับผิดชอบ สร้างคุณธรรมประจำที่นอกเหนือกฎเกณฑ์ทางสังคม จริยธรรมเป็นนามธรรม ไม่ใช่กฎเกณฑ์ทางศาสนาแต่เป็นอุดมคติสากลของสังคมส่วนรวม ยอมรับสิทธิเท่าเทียมกันของมนุษย์ที่มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกันทุกคน ควรนับถือซึ่งกันและกัน และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของดวงเดือน พันธมนาวิน (2539 : 145) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของคนไทยด้านจิตวิทยาว่า คนไทยที่มีการกระทำที่จัดได้ว่าเป็นบุคคลดีและบุคคลเก่งนั้นการกระทำเหล่านี้เกิดจากสาเหตุทางด้านจิตใจอะไรบ้าง โดยมีวิธีการวิจัยเปรียบเทียบบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแต่มีพฤติกรรมทำดีในปริมาณต่างกัน เช่น เด็กบางคนไม่โกงในการเล่นเกมส์แต่บางคนโกง นักศึกษาบางคนอาสาไปพัฒนาชนบทในขณะที่นักศึกษาคณะอื่น ๆ ในชั้นเดียวกันกลับไม่อาสา ส่วนทางด้านคนเก่งก็มีการศึกษาว่า เกษตรกร บางคน ทำไม่จึงเลือกปลูกมันฝรั่งพันธุ์ดีในขณะที่เกษตรกรในหมู่บ้านเดียวกันยังปลูกพันธุ์เก่า จากการวิจัยคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี จำนวนกว่า 5,000 คน

ในการวิจัยหลายเรื่องจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยพบว่าคนไทยที่มีการกระทำที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมของคนดีหรือพฤติกรรมของคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญในลักษณะที่แตกต่างจากคนที่ดีน้อยหรือเก่งน้อย ซึ่งอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับคนที่ดีมากและเก่งมากนั้น คือ คนที่ดีมากหรือเก่งมากเป็นคนที่มีลักษณะ 8 ประการ ดังนี้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2539 : 160) (1) เป็นบุคคลที่เห็นแก่ตัวน้อยแต่เห็นแก่บุคคลอื่น เห็นแก่ส่วนรวม และเห็นแก่หลักการหรืออุดมคติมากกว่า เรียกว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง (2) เห็นความสำคัญของอนาคต มีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว รู้จักบังคับตนให้อดทนได้รอได้ เรียกว่ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตัวเองได้ (3) มุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อความดี และทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เรียกว่ามี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (4) เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการกระทำของตนเองทั้งในอดีต และอนาคต (5) เป็นผู้มีทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ตน ตัดสินใจกระทำโดยไม่คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนฝ่ายเดียว และมีคุณธรรมในการดำรงชีวิต (6) เป็นผู้มี ความฉลาดคิดได้หลายแง่มุม และคิดได้ในเชิงรูปธรรมและนามธรรมอย่างลึกซึ้ง เรียกว่า มีความสามารถทางการรู้การคิดสูง (7) ฐัธรรมชาติของมนุษย์และสังคมอย่างถูกต้อง กว้างไกล รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เรียกว่า มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและ (8) มีอารมณ์ ผ่องใส วิตกกังวลน้อยหรือเหมาะสมกับเหตุการณ์ รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่างๆ เรียกว่า มีสุขภาพจิตดี นอกจากนี้ต้นไม้จริยธรรมในทฤษฎีนี้มีความสำคัญ 3 ส่วน คือ ดอกผล ลำต้น และส่วนที่เป็นราก โดยพฤติกรรมดีละเว้นชั่ว หรือพฤติกรรมของเยาวชนที่ดีและเก่ง เปรียบเสมือน ผลผลิตที่น่าพอใจและมีประโยชน์ คือ ดอกไม้และผลไม้ จิตลักษณะประการที่หนึ่งถึงห้าที่กล่าวมาเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้นี้ กล่าวคือ ต้นไม้จะออกดอกและผลสมบูรณ์ได้ต้องมีลำต้น และสาเหตุที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ด้วย คือ การมีทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม การเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น ส่วนจิตลักษณะอีกสามประการ คือ สามประการสุดท้ายที่กล่าวมา เปรียบเสมือนรากของต้นไม้ คือ ความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิตดี มีประสบการณ์ในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานทางความเจริญของจิตใจ และจิตลักษณะทั้งหมดนี้รวมกันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมกระทำ ความดี ละเว้นชั่ว และขยันขันแข็งทำงานตามหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาจนเกิดความก้าวหน้าต่อไป

#### เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรม

การตัดสินเชิงจริยธรรมนั้น จำเป็นที่จะต้องมิกฎเกณฑ์สำหรับการตัดสินว่า สิ่งที่ได้พบว่าเป็นพฤติกรรมใดมีความถูกต้อง เหมาะสมในลักษณะใดนั้น ซึ่งได้มีการตั้งกฎเกณฑ์ในการพิจารณาจริยธรรมที่เหมาะสม โดยสามารถพิจารณาตัดสินเชิงจริยธรรมตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

#### เกณฑ์การตัดสินตามหลักจริยศาสตร์

1. การตัดสินจริยธรรมด้วยเหตุผลและเจตนาดี (Deontological theory) ตามแนวคิดของค่านท์ (Kantian's ethic) ได้เสนอทฤษฎีทางจริยธรรม (Mortality) โดยมีแนวคิดที่เน้นศักดิ์ศรีของมนุษย์และสิทธิของมนุษย์ที่จะได้เคารพ ศักดิ์ศรีและสิทธิดังกล่าวมาจากอิสรภาพของมนุษย์ หรือมีพื้นฐานมาจากความสามารถที่จะฟื้นความปรารถนา หรือสิ่งที่เรียกว่า ความโน้มเอียงหรือความเบี่ยงเบน (Inclinations) และทำตามเหตุผล ทำตามกฎศีลธรรมที่เป็นสากล การมีชีวิตอิสระ ถือได้ว่าเป็นศักดิ์ศรีของมนุษย์ กฎศีลธรรมจะต้องเป็นกฎที่เป็นกลาง เป็นสากล ไม่อิงอยู่กับลักษณะเฉพาะหรือสถานการณ์เฉพาะของปัจเจก (เนืองน้อย บัญเนตร. 2539 : 150) จุดเริ่มต้น



ของจริยธรรมตามแนวคิดของค่านี้นั้น จะเริ่มจากสิ่งที่เราทุกคนรู้แล้วเกี่ยวกับจริยธรรม และเราสามารถดึงเอาหลักการพื้นฐานของจริยธรรมออกมาได้ ค่านี้นี้ได้ เริ่มจากการพิจารณาสามัญสำนึกของเราเกี่ยวกับจริยธรรมว่า สิ่งที่เราคิดว่ามีค่าสูงสุด ซึ่งได้แก่ เจตนาดี (Good will) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้เหตุผลของบุคคลที่จะตัดสินใจว่าเขาควรจะทำอะไร เจตนาของบุคคลจะดีในทางจริยธรรมหรือศีลธรรมได้ จะต้องดีในทุกสถานการณ์อย่างไม่มีเงื่อนไข เจตนาดีเป็นลักษณะทางจริยธรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลหนึ่งทำสิ่งที่เขาเชื่อว่าถูกต้อง แนวคิดการให้เหตุผลทางปฏิบัติ หรือเหตุผลทางจริยธรรม (Pure practical reason) นั้น ค่านี้นี้ให้แนวคิดว่าเป็นความสามารถที่จะกำหนดว่า เราควรทำอะไร และเป็นความสามารถที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำตามสิ่งที่เห็นว่าจะควรทำ เหตุผลทางศีลธรรมเป็นความสามารถในการเป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำการตามความรู้ นั้น โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยความปรารถนาหรือแรงจูงใจอื่น และความสามารถที่จะกระทำการตามความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้อง หรือศีลธรรมนั้น ทำให้มนุษย์ต่างจากสิ่งอื่นที่ไม่มีเหตุผล การประพฤติตนที่เหมาะสม หรือพฤติกรรมจริยธรรมนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากหน้าที่มิใช่เกิดจากแรงโน้มที่มาจากประสบการณ์ แต่มาจากหลักการที่เป็นตัวแบบ ซึ่งมาจากเหตุผลบริสุทธิ์หรือหลักความรอบคอบ

2. การตัดสินใจจริยธรรมตามแนวประโยชน์นิยม (Utilitarianism) หรือยึดหลักประโยชน์สุขหรือผลของการกระทำเป็นเกณฑ์ (Teleological theory) แนวคิดจริยธรรมตะวันตกตามแนวประโยชน์นิยม ได้มีผู้เสนอแนวคิดนี้ ได้แก่ จอห์น สจิวท มิลล์ (John Stuart Mill) และเจเรมี เบนแธม (Jeremy Bentham, 2009 : 174) โดยมีแนวคิดว่าการแก้ปัญหาทางจริยธรรมนั้น จะเกิดจากการคำนวณประโยชน์สุขของผลที่จะได้จากการตัดสินใจ เป็นทางออกที่ทำให้เกิดความทุกข์น้อยที่สุด แนวความคิดนี้เชื่อว่า การกระทำจะถูกต้องทางศีลธรรมได้ก็ต่อเมื่อนำมาซึ่ง “มหาสุขสู่มหาชน” หรือเมื่อนำมาซึ่งความสุขมากที่สุด และมีความทุกข์น้อยที่สุดของคนจำนวนมากที่สุดนั่นเอง

มิลล์ (Darwall, 1998 : 160) ได้เสนอแนวคิดว่าการกระทำต้องมีจุดหมายและจะต้องมีกฎหรือจะต้องเป็น ไปเพื่อจุดหมายนั้น หน้าที่ของนักปราชญ์จะต้องหาจุดหมายของการกระทำก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นจุดหมายของจริยธรรม คือการส่งเสริมให้เกิดมหาสุขสู่มหาชนในสังคม เป็นการจัดระเบียบและการทดสอบความถูกต้อง ความผิดของการกระทำก่อนเป็นอันดับแรก และการทดสอบความถูกต้อง ความผิดของการกระทำจะต้องดูว่าการกระทำดังกล่าวจะนำมาซึ่งจุดหมายนั้น ๆ หรือไม่ นอกจากนั้น การตัดสินใจทางจริยธรรมนั้น จำเป็นต้องมีกฎทั่วไปที่ได้มาจากหลักการแรกทางศีลธรรม โดยพิจารณาว่า “ประโยชน์” หรือ “ความสุข” เป็นสิ่งดีในตัวเอง สิ่งใดก็ตามที่จะพิสูจน์ได้ว่าเป็นสิ่งดีก็ โดยแสดงให้เห็นว่า สิ่งนั้นนำไปสู่บางสิ่งบางอย่างที่ยอมรับว่าดี โดยปราศจากการพิสูจน์

โดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า ความสุขของแต่ละคน ความสุข สรุปได้ว่า แนวคิดนี้ตัดสินคุณค่าทางศีลธรรม อยู่ที่การตัดสินการกระทำและผลของการกระทำมิใช่อยู่ที่การตัดสินคุณค่าของคน และความสุขจะต้องพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของความสุขด้วย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความสุขของแต่ละคน และส่วนรวม การพิจารณาจะยึดสิ่งที่เป็นของส่วนรวมมากกว่าความสุขของคนส่วนน้อย

ลักษณะของผู้มีจริยธรรม ซึ่ง (Josephson, 1992 : 80-81) กล่าวไว้ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) 2) ความเคารพผู้อื่น (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) และความเที่ยงธรรม (Justice) 5) ความเอื้ออาทร (Caring) และ 6) คุณคิในสังคม (Civic Virtue and Citizenship) เป็นต้น ผู้ที่มีจริยธรรมจะมีความสุขจากการปฏิบัติ ดังที่ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2541 : 22) ได้กล่าวถึงสภาพจิตใจ 5 ประการของผู้เจริญอกงามในจริยธรรม คือ 1) ปราโมทย์ เป็นความร่าเริง เบิกบานใจ 2) ปิติ เป็นความอึดอ้อมใจ 3) ปัทมัททิเป็นความผ่อนคลาย สงบกายใจ 4) สุข เป็นความชื่นมื่น มีใจคล่องแคล่ว และ 5) สมาธิ เป็นความตั้งมั่น

#### การตัดสินจริยธรรมตามแนวทฤษฎีพันธสัญญา (Contractarianism)

ทฤษฎีพันธสัญญา มองพันธะหน้าที่ทางจริยธรรมว่าเป็นผลของการทำสัญญาในหมู่ผู้มีเหตุผล โดยคนเหล่านี้ยินยอมพร้อมใจที่จะสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อคอยกำกับพฤติกรรมของตนเอง การยินยอมพร้อมใจกันนั้น เป็นเพียงการสมมติขึ้นมาหรือเป็นเพียงจินตนาการเท่านั้น สัญญาดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจริงในประวัติศาสตร์ กฎเกณฑ์ทางจริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องโดยข้ออ้างที่ว่า ผู้ที่มีเหตุผลจะเห็นพ้องกับกฎเกณฑ์เหล่านั้น หากตกอยู่ในสถานการณ์สมมติหรือสถานการณ์อุดมคติแบบหนึ่ง (Abelson & Friquegnon, 1995 : 130) โทมัส ฮอบส์ (Darwall, 1998 : 160 citing Hobbes, 1968 : 175) ได้เสนอแนวคิดทางพันธสัญญาไว้ว่า มีความแตกต่างอย่างสำคัญทางจริยธรรมระหว่างการมีชีวิตที่อยู่ในสังคมรัฐที่มีระเบียบกับการมีชีวิตอยู่ในภาวะธรรมชาติ คือ

1. ในสังคมรัฐที่มีระเบียบ สมาชิกได้ยอมตกลงที่จะเคารพบรรทัดฐานทางจริยธรรมของสังคม ซึ่งจะกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม โดยมีสังคมเป็นผู้กำกับให้สมาชิกจะทำตามพันธะหน้าที่ทางจริยธรรมของตน

2. ภาวะธรรมชาติ เป็นสภาวะที่ไร้อารยธรรม เป็นสภาวะป่าเถื่อน เป็นสภาวะที่ผู้คนยังไม่ได้รวมตัวกันสร้างสังคมรัฐที่มีระบบระเบียบ ในสภาวะดังกล่าวไม่มีอะไรเลย ดังนั้นจึงไม่อาจคาดหวังให้คนทำตามจริยธรรมได้ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีจริยธรรมในภาวะธรรมชาติ ทุกคนสามารถที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดของตนเองได้ทั้งสิ้น



3. คนจะหลุดออกจากสภาวะธรรมชาติและเข้าสู่สภาวะสังครมรัฐก็ได้โดยการตกลงยอมรับร่วมกันที่จะเคารพ และทำตามปทัสถานทางจริยธรรม โดยมีอำนาจกลางเข้ามากำกับพันธสัญญาดังกล่าว จะผูกมัดคนในสังคมเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จริยธรรมจะมีความหมายก็แต่ในบริบทของสังคมที่มีระเบียบเท่านั้น

แนวคิดของฮอบส์ จะเริ่มจากสภาวะที่มนุษย์ปราศจากกฎเกณฑ์ และองค์กรที่มีอำนาจทางการเมือง อันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยมีความเท่าเทียมกันทั้งทางร่างกาย และความสามารถทางปัญญา มนุษย์อยู่ในสภาวะธรรมชาตินั้นมีแต่ความทุกข์ ปราศจากที่จะปกป้องตนเองให้อยู่รอด (Self-preservation) จึงนำไปสู่ความปรารถนาความสุข เป็นกฎธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีแนวคิดเมื่อบุคคลผู้ร่วมทำสัญญาดกลงอยู่ในเงื่อนไขที่ทำให้เขาต้องมีเหตุผล โดยทำให้เขาไม่รู้ผลประโยชน์เฉพาะของตน แต่ในขณะที่เดียวกันก็รู้ถึงจิตวิทยาทั่ว ๆ ไปของมนุษย์รู้ว่าแต่ละคนอาจมีจุดหมายในชีวิตต่าง ๆ กันไป รู้ว่าไม่ว่าจุดหมายชีวิตของแต่ละคนจะเป็นอะไร การบรรลุถึงจุดหมายดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน ผู้ร่วมทำสัญญาย่อมต้องพยายามหาข้อตกลงที่ทุกคนยอมรับได้อันเป็นข้อตกลงที่จะประสานผลประโยชน์ของทุกคนไม่ว่าบุคคลนั้น จะมีลักษณะที่เป็นเฉพาะอะไรก็ตาม จริยธรรมตามแนวคิดของรอลส์นั้น จริยธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เลือกเพื่อเป็นแนวทางในการร่วมมือกันของมนุษย์ และเพื่อช่วยให้ชีวิตในชุมชนหรือสังคมเป็นไปได้อย่างราบรื่น

#### เกณฑ์การตัดสินตามศาสนา (Religious absolutism)

ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งทางสังคมที่ทำหน้าที่ขัดเกลาทางสังคม มีอิทธิพลต่อสังคมและสมาชิกในสังคม ในเรื่องทัศนคติและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ศาสนาได้ทำหน้าที่ให้คำสั่งสอน ให้คำปรึกษา ทุกศาสนาจะมีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการครองตนอยู่ในศีลธรรม ซึ่งศาสนาเป็นสิ่งที่คู่กับคุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมที่ถูกต้องตามเกณฑ์ตัดสินทางศาสนานั้น จะอาศัยการยึดศรัทธาของศาสนานั้นเป็นหลักเชื่อหรือเคารพในสิ่งที่เหนือธรรมชาติ สร้างแรงจูงใจด้วยการปฏิบัติตามพระเจ้าหรือศาสดาของศาสนา ให้ผู้ที่เคารพในศาสนาได้ปฏิบัติตามคำสั่งสอน เพื่อให้สมาชิกดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข แต่ถึงแม้ว่าศาสนาจะถูกมองว่าเป็นประโยชน์นิยม หรือปฏิบัติ นิยมที่เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ มีความสำคัญในตัวเอง และมีคำประกาศในรูปของธรรมะว่าอะไรคือสิ่งที่ดีและคนดีในทัศนะของศาสนานั้นเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น ศาสนาพุทธ มีคำสอนที่เป็นฐานธรรมะทั้งปวง ตลอดจนมีความหมายครอบคลุมถึงระบบจริยธรรมของพุทธศาสนา คือ มรรค 8 หรือวิธีการดับทุกข์ ซึ่งแต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์และเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ซึ่งกล่าวรวมได้เป็นไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นอกจากนั้นศาสนาพุทธยังมีเบญจศีล เบญจธรรม ที่เป็นคำสอนของศาสนาใกล้เคียงกับวิถีชีวิตความเป็นไทย เป็นต้น เกณฑ์การตัดสินทางพุทธศาสนาว่าอะไรผิด อะไรถูก มีหลักการพิจารณาตัดสินมีอยู่หลาย ประการ คือ 1) พิจารณาที่เจตนาหรือความจงใจในการกระทำ

2) พิจารณาตามบทบัญญัติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ 3) พิจารณาที่ฐานของจิต ซึ่งเป็นฐานของพฤติกรรม 4) พิจารณาที่ผลของการกระทำว่ามีคุณ ประโยชน์ในลักษณะใด และ 5) พิจารณาที่ผลของการปฏิบัติโดยตรง

ข้อกำหนดทางศีลธรรม นับว่าเป็นเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ในการตัดสินการกระทำของคนที่น่าเชื่อถือศานานั้น ๆ และเป็นแนวทางของความประพฤติที่น่าเชื่อถือ คนโดยทั่วไปคุ้นเคยอยู่กับความคิดที่ว่า การปฏิบัติตามศาสนาแล้วทำให้สังคมอยู่อย่างปกติสุข เพราะมีข้อกำหนดทางศีลธรรม ซึ่งมีความถูกต้องในตัวเอง เป็น สัจธรรมที่ได้รับการเปิดเผย โดยศาสดาของศาสนาหรือพระผู้เป็นเจ้า ข้อกำหนดเหล่านั้นมีอำนาจอยู่ในตัวเอง คือ บุญและบาป ซึ่งเป็นผลที่ผู้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม จะได้รับเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมนั้น เป็นการตัดสินพฤติกรรมที่ถูกต้องในลักษณะของความเชื่อฟัง ในลักษณะของพ่อกับลูก เป็นแบบวิธีของการสร้างความตระหนักทางจริยธรรม เด็กเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกต้องกับสิ่งที่ผิดจากผู้ปกครองอนุญาตหรือห้ามไม่ให้กระทำ และในขณะเดียวกันเด็กจะประเมินเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมของผู้ใหญ่ด้วย ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างศาสดากับศาสนากับบุคคลนั้นเปรียบเสมือนกับพ่อและลูก เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่ เป็นของผู้ปกครอง (Parental authority) เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจของเด็กในการกระทำสิ่งที่ถูกหรือสิ่งที่ผิด (Abelson & Friquegnon, 1995 : 162)

#### **เกณฑ์การตัดสินโดยวัฒนธรรมและสังคม (Cultural and social relativism)**

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะมีชีวิตที่มีคุณค่าอยู่ได้ ต้องมีชีวิตอยู่ในสังคมเท่านั้น ภายในตัวสังคมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น คน สถาบัน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ประเพณี บรรทัดฐานและค่านิยม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมาช่วยในการตัดสินการกระทำของบุคคลในสังคม การกระทำอย่างหนึ่งอาจได้รับการยอมรับในสังคมหนึ่งแต่ไม่ได้รับการยอมรับในอีกสังคมหนึ่ง สังคมแต่ละสังคมมีเกณฑ์ในการตัดสินการกระทำที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพื่อให้สมาชิกใหม่ในสังคมได้มีบุคลิกภาพในทางที่สังคมต้องการ กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่ในครอบครัว โดยมีบิดามารดาและสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบ และดำเนินติดต่อกันไปตลอดชีวิตของบุคคล และเครื่องมือที่สำคัญในการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญคือ โรงเรียนและมหาวิทยาลัย เพราะถึงแม้ว่าจะมีพลเมืองของสังคมเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้ผ่านระบบการศึกษา แต่โดยเฉลี่ยแล้วพลเมืองส่วนใหญ่จะได้มีโอกาสใช้ชีวิตอยู่ในระบบการศึกษาประมาณ 6-16 ปี ซึ่งโรงเรียนจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดศิลปะวิชาการความรู้ต่าง ๆ ที่สังคมนั้นเห็นว่าดีและเหมาะสม เกณฑ์การตัดสินทางวัฒนธรรมและสังคมนั้นนี้ให้การยอมรับด้วยกฎระเบียบทางจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (Laws) และธรรมเนียมปฏิบัติ (Customs)



## เกณฑ์การตัดสินจริยธรรมตามแนวอัตถิภาวนิยม (Existentialism) โดยยึดตัวบุคคลหรือปัจเจกนิยม

จริยศาสตร์ตามแนวอัตถิภาวนิยมนี้ ซาร์ท (Sartre) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศสได้ให้หลักการตายตัวที่มีลักษณะก่อนประสบการณ์หรือไม่อาศัยประสบการณ์เป็นแนวทางในการตัดสินใจ บุคคลไม่สามารถตัดสินสิ่งที่คน ๆ หนึ่งเลือกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เพราะไม่มีคุณค่าตายตัว และคุณค่าเป็นผลของอิสรภาพของมนุษย์ เป็นงานสร้างของมนุษย์ แนวคิดของซาร์ทจะเน้นอิสรภาพ ซึ่งเป็นอิสรภาพของการเลือกที่ไม่ได้มี อะไรมากำหนด แม้กระทั่งเหตุผล และเนื่องจากการเลือกเป็นการเลือกคุณค่า ดังนั้น คุณค่ามิได้ถูกกำหนด โดยมีเหตุผลสากล มนุษย์เป็นอิสระจากการกำหนดของเหตุผลด้วย แนวคิดของซาร์ทคล้ายกับแนวคิดของคานท์ ในแง่ที่ว่า ทั้งคู่เน้นอิสรภาพของการเลือก ด้วยเหตุนี้ทั้งคู่จึงมิได้มองว่ามนุษย์เป็นอิสระที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองเลือก กล่าวคือ อิสรภาพที่จะเลือกกับอิสรภาพที่จะทำตามสิ่งที่ตนเลือกเป็นคนละเรื่องกัน ดังนั้น คุณค่าจึงไม่เกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของความพยายามที่จะทำตามสิ่งที่ตนเลือก เราจะตัดสินคนได้โดยการดูว่าเขาเลือกอย่างไร เวลาที่เขาเลือกนั้นเขาเลือกโดยหลอกตัวเองว่ามีได้เลือกอย่างอิสระแต่สถานการณ์กำหนดให้เขาเลือก หรือเขาเลือกโดยยอมรับว่าสิ่งที่เขาเลือกคือ ผลงานสร้างของเขาเองหรือไม่ ดังนั้น แนวคิดจริยศาสตร์ของซาร์ท จะเชื่อว่า มีจริยศาสตร์แท้สถานเพราะคุณค่าคือสิ่งที่สร้างของมนุษย์ (เนืองน้อย บุญเนตร. 2539 : 130-140)

### เกณฑ์จากการแบ่งการพัฒนาทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต

จากทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต มีการแบ่งขั้นการแสดงผลทางจริยธรรมเป็น 6 ขั้น แบ่งระดับใหญ่เป็น 3 ระดับ ดังนั้น ถ้าผู้สร้างเครื่องมือวัดจริยธรรมยึดผลการตอบตามแนวทฤษฎีนี้จะต้องคำนึงถึงการให้คะแนนไว้ 2 แบบ คือ แบบคะแนนต่างกัน 3 ระดับกับ คะแนนแตกต่างกันอย่างมาก 6 ขั้น ใน 6 ขั้นนั้น คะแนนเริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 คะแนนมากที่สุด โดยพิจารณาผลการตัดสินใจใช้จริยธรรมได้ ดังนี้ 1) ดีหรือเลวเป็นผลมาจากการกลัวถูกลงโทษหรือการให้รางวัล 2) ดีหรือเลว เพราะเขาช่วยเรา เราช่วยเขา ไม่มีความจงรักภักดีหรือซื่อสัตย์ 3) ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับกลุ่มปฏิบัติ ทำให้กลุ่มชอบ 4) ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการทำตามหน้าที่ กฎหมายและหลักศาสนา 5) ดีหรือเลวมองการทำตามสัญญาประชาคม เห็นประโยชน์สังคมเป็นใหญ่ และ 6) ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับมโนธรรมของตน ทำตามอุดมการณ์สากล ถ้าจะปรับเป็น 3 ระดับ อาจกล่าวได้ดังนี้ 1) เป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองพอใจ 2) เป็นการกระทำเพื่อให้สังคมได้ประโยชน์และ 3) เป็นการกระทำเพื่ออุทิศตนตามอุดมการณ์สากล (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 155-165)

### หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะเห็นว่า นักวิชาการได้ให้ความสนใจมาก โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวคิดและผลงานวิจัยหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการไทย ดังนี้

บุทเรส และคอนเทอร์ (Butler and Cantrell. 1984 : 214) มีแนวคิดเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สร้างให้เกิดความเชื่อใจไว้วางใจจากประชาชน ดังนี้ 1) ความมีศักดิ์ศรี มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรม และความซื่อสัตย์ของข้าราชการระดับบุคคล 2) ความเปิดเผย วัดผ่านทาง ความพยายามในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมขององค์กรและข้าราชการระดับบุคคล 3) ความจงรักภักดีพิจารณาจาก การคำนึงและมุ่งปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมและตามความต้องการของประชาชน (Public needs) ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ 4) ความสามารถทางจริยธรรม มุ่งสนใจ ความสามารถขององค์การสาธารณะ ที่จะพัฒนากระบวนการองค์กร (Organizational process) ให้มั่นใจได้ในพฤติกรรมทางจริยธรรม และ 5) ความสม่ำเสมอของบริการ วัดจากความสามารถขององค์กรที่รักษาระดับการบริการและคุณภาพของบริการ

โฟสเตอร์ (Foster. 1986 : 159 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 62) กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องมีอิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำ ต้องไม่ถูกรอบงำจากอำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ ของผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Foster ได้สรุปไว้อย่างชัดเจนอีกว่า การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีการวิเคราะห์การปฏิบัติการของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทุกอย่างที่ทำ ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีตามมา ต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องและทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

สตาร์เรต (Starrat. 1991 : 147 ; อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์. 2546 : 238) กล่าวถึง ปฏิบัติการด้านจริยธรรมในการบริหารการศึกษามี 3 ประเด็น คือ ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ ต้องมีความยุติธรรม ต้องใส่ใจเพื่อให้เกิดความสงบ สันติและผาสุก

สมาท (Smyth. 1994 : 202 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 63) ได้สรุปมุมมองต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ว่า จริยธรรมในการเป็นผู้นำ ได้แก่ การวิเคราะห์วิจารณ์ การปฏิบัติการเป็นผู้นำ ต้องเสริมพลังอำนาจให้แก่สมาชิก ต้องรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการสะท้อนคิด นอกจากนี้ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนตนและต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์กร และสังคมด้วย



แควร์ริงตัน (Cherrington, 1994 : 128) กล่าวว่าไว้ว่า จริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารองค์กร ต้องอาศัยกฎ 8 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือค่านิยมทางบวกต่อการทำงานและผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม 2) สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิต และผลงานที่มีคุณภาพ 3) สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงาน ศักดิ์ศรีของแรงงาน และความสำคัญจากงานบริการ 4) สร้างความรับผิดชอบให้บุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคล โดยการให้ทางเลือกกับบุคคลและให้เขาได้มีส่วนร่วมในงาน 6) บอกรับถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 7) ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคม และ 8) ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

The code of ethics of the American society for public administration (ASPA, 1994 : 118) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการ ในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคล องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์กรการสร้างความสำเร็จไว้วางใจและยั่งยืน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลัก ในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กร

โทสมัล (Hosmer, 1995 : 294) โดยสนใจศึกษาเรื่องการรับรู้ความซื่อสัตย์และการยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับภาครัฐ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับความสำคัญมากที่สุด ในสถานที่ทำงานและเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็งอยู่เหนืออิทธิพลของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

แม็กเดอร์มอท และคอนเนอร์ (McDermott and O'Connor, 1996 : 385) กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานว่า เป็นการยอมรับความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง สมาชิกยอมรับความคู่ควรแก่การไว้วางใจของผู้นำ ความคู่ควรแก่การไว้วางใจประกอบขึ้นจากความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ

อากรีส (Argyris, 1999 : 219) กล่าวว่า จริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้นำและผู้นำทางงานบริหาร คือ ความไว้วางใจที่ลงทุนลงไปในต้นทุนทางสังคม เพื่อสร้างความไว้วางใจ บุคคลต้องมอบความรับผิดชอบของตัวเองให้กับผู้อื่น พวกเขาทำให้ตัวเองอ่อนแอ ก่อนที่พวกเขาจะเต็มใจที่จะทำตัวเองให้อ่อนแอ พวกเขาต้องตรวจสอบความกลัวของตนเองเกี่ยวกับอะไรที่ผู้อื่นทำให้กับเรา หรือความกลัวเกี่ยวกับการออกแบบความอ่อนแอของตนเอง ผลที่เกิดขึ้น ความไว้วางใจ

เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของทุนทางสังคม ความไว้วางใจในองค์กรจะพัฒนาขึ้นเมื่อสมาชิกทำงานของตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และองค์กรได้จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับสมาชิก สมาชิกและผู้นำต่างก็แสดงสิ่งดี ๆ ร่วมกัน

คอนท (Counts. 2001 : 235) กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำที่นำไว้วางใจ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้ สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรู เช่น ผู้นำที่นำไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กร และจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก ผลที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ทำอย่างที่พูด) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กร และผู้นำจะเป็นคนที่มีความสำคัญที่สุด ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ จะจัดหาเข้มทิศทางจริยธรรมให้กับองค์กรเช่นเดียวกับการเป็นเช่นคังไฟนำทางให้กับสมาชิกได้เดินตาม เมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อผู้นำเพิ่มขึ้น สภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้น สภาพของความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็ก ๆ ที่สร้างความไว้วางใจต่อกัน สภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้จากผู้อำนวยการที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้ สภาพของความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็ก ๆ ที่สร้างความไว้วางใจต่อกัน สภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้จากผู้อำนวยการที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้ สภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้โดยผู้จัดการที่บอกผู้อำนวยการว่ามีเงินทุนสำหรับตำแหน่งงานใหม่และหลังจากนั้นผ่านไปยังคงคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนเพื่อทำให้มั่นใจว่าผู้อำนวยการมีตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้ แต่ความไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำเพียงครั้งเดียว เมื่อสูญเสียความไว้วางใจแล้ว มันเป็นไปได้ที่จะสร้างกลับมาใหม่อีกครั้ง

เทเยอร์ (Taylor. 2002 : 257) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมขณะทำการจัดลำดับ ประเด็นที่หยิบยกขึ้นมานั้น ได้ทำการศึกษาเมื่อเทอมฤดูใบไม้ร่วงปี 2000 เพื่อที่จะพิจารณาคูณลักษณะที่ประเมินโดยนักวิชาการการศึกษาของฟลอริดาและจอร์เจียและเพื่อที่จะวางรากฐานการระบุมความรับผิดชอบ (Accountability) ให้มีขอบเขตที่สูงขึ้นในรัฐทั้งสอง ที่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในส่วนของผู้นำ นักการศึกษาทั้งหมด 214 คน ในตำแหน่งที่แตกต่างกันทั้งที่ทำงานในโรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยมต้นและปลายและระดับท้องถิ่น ได้ถูกทำการสำรวจที่รวมไปถึงข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เนื้อหาของการสำรวจอ้างมาจากการตีพิมพ์วารสารความเป็นผู้นำที่มีศีลธรรมและ โดยเบื้องต้นได้นำมาจากหนังสือของ Green (2001 : 174) ที่ชื่อว่าการปฏิบัติศีลปะแห่งความเป็นผู้นำ วิธีการแก้จากปัญหาสู่การพัฒนามาตรฐาน ISLLC ข้อมูลจะถูกประเมินในสิ่งที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวที่พึงมี คุณลักษณะความเป็นผู้นำพึงมีพฤติกรรม



ตามสถานการณ์ และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าในการตัดสินใจอันเนื่องมาจากโครงการ การระบุนิยมหรือทัศนคติของรัฐบาลและจอร์เจีย การค้นพบนี้แสดงถึงการรู้ในแง่ของคุณลักษณะที่นักการศึกษาเชื่อว่ามีผลสำคัญต่อตัวเขาเองและต่อผู้นำ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญคืออะไร ในการสำรวจผู้ตอบคำถามจะถูกถามให้เลือกรายการจากบัญชีทั้ง 15 คุณลักษณะมา 5 รายการที่สำคัญที่สุดที่พวกเขาหรือทีมมี ตัวเลือกรวมได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความเอาใจใส่ 3) ความมีศีลธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) การเปิดเผย 6) ความไว้วางใจ 7) ความคุ้มค่าแก่การไว้วางใจ 8) การเห็นอกเห็นใจคนอื่น 9) ความเคารพ 10) การมีศักยภาพ 11) ความเฉียบแหลม 12) ความแน่นอน 13) ความคิดสร้างสรรค์ 14) การยึดถือหลักคุณธรรม 15) ความมีมนุษยธรรม

ผู้ตอบคำถามได้ระบุถึง 5 ใน 15 คุณลักษณะที่มีความสำคัญสองถึงสามเท่ามากกว่าคุณลักษณะอื่นๆ และนี่ก็เป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดลำดับจากที่ 1 ถึง 5 ซึ่งได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) การมีศักยภาพ 5) การยึดถือหลักคุณธรรม ส่วนความคุ้มค่าแก่การไว้วางใจ ความเคารพ และความเอาใจใส่ตามมาติด ๆ เป็นลำดับที่ 6 7 และ 8 ตามลำดับ และคุณลักษณะที่เหลือ (ความเห็นอกเห็นใจ ความแน่นอน ความมีศีลธรรม ความเปิดเผย ความเฉียบแหลม ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยธรรม) ได้ถูกระบุว่ามีความสำคัญประมาณ 25% หรือน้อยกว่าในคุณลักษณะอื่นที่ทำการสำรวจคุณลักษณะทั้ง 15 ประการนั้นมีความสำคัญแก่บางคน และเป็นที่น่าสนใจว่าลำดับแรกนั้น เป็นคุณค่าทางจริยธรรมโดยนักการศึกษาในรัฐฟลอริดาและจอร์เจียนั้นมองว่าสำคัญ พวกเขาได้ตอบคำถามสืบข้อว่าไม่สำคัญ หรือสำคัญบางส่วน หรือสำคัญและสำคัญมาก ผู้ตอบคำถามจะเลือกลำดับข้อสำหรับผู้นำเท่านั้นเพื่อที่จะตอบว่าสำคัญหรือสำคัญมาก เป็นที่น่าสนใจที่มีข้อสองข้อที่ถูกตอบว่าไม่สำคัญ ซึ่งบ่งบอกว่าการเคารพในความคิดและการตัดสินใจที่อิสระ ซึ่งต่างจากการทำงานร่วมกับทีมขนาดใหญ่ขึ้น การได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการนั้นถูกระบุว่ามีความสำคัญที่มากที่สุด และเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญในข้อการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดี ซึ่งเป็นข้อที่ตามคิดมาเป็นที่สอง การอภิปรายถึงข้อเหล่านี้ได้แนะว่าการสังเกตเห็นถึงการได้รับการแลกเปลี่ยนหรือผลประโยชน์เพื่อได้รับผลของสิ่งที่ต้องการและการเป็นผู้เล่นในทีมที่ดีอาจจะได้รับการมองเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการตัดสินใจในผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน ข้อทั้ง 8 ข้างล่างนี้ถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่เท่ากันว่ามีผลสำคัญมากสำหรับผู้นำไม่เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ใช้การโน้มน้าวที่เป็นเหตุเป็นผลเมื่อมีการนำเสนอหรือป้องกันความคิด 2) มีการนำโดยใช้ตัวอย่าง 3) ซื่อสัตย์และคู่ควรที่จะได้รับการไว้วางใจ 4) ยึดมั่นในคุณธรรม 5) มีศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ 6) ยุติธรรม 7) ใช้อำนาจในการช่วยโปรแกรมการศึกษามากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 8) ยอมรับทัศนคติในบทบาทของตน เป็นที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับผู้นำที่สะท้อนคุณลักษณะที่ถูก

ระบุโดยผู้ตอบคำถาม โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง ว่ามีหรือสำคัญที่จะต้องฟังมีความสอดคล้องใน คำตอบนั้นพิสูจน์ว่านักวิชาการทุกคนได้มีคุณค่าทางพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่สูงและมุ่งไปในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนโดยมีการทำเพื่อประโยชน์ตัวเอง โครงสร้างของความเป็นผู้นำ จากข้อมูลนี้อาจจะรวมไปถึงคุณลักษณะของการมีศักยภาพ การคู่ควรที่จะได้รับการวางใจ ความ ยุติธรรม ด้วบทของพฤติกรรมทางวิชาชีพ การเป็นผู้สื่อสารที่ดีกับบุคลากรและการเล็งเห็นในการตัดสินใจที่ไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของนักเรียน

จอห์นสัน (Johnson. 2003 : 182) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ลักษณะ คือ 1) แบบคลใจ (Inspiration) 2) แบบอำนวยความสะดวก (Facilitation) 3) แบบชักชวน (Persuasion) 4) แบบจัดการ (Manipulation) และ 5) แบบบังคับ (Coercion)

แอนเน็ตต์ (Annette. 2003 : 225) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ดูบริน (Dubrin. 2004 : 274) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าสามารถศึกษาได้จากพฤติกรรม ของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและ ยึดมั่นต่อคำสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพ ในปัจเจกบุคคลและ 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

ฟรีแมน (Freeman. 2004 : 139) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ประกาศวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจนและประพจน์ตัวตามแนวทางที่ประกาศไว้ 2) มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าเน้นเรื่องอวดตาส่วนตน 3) สรรหาคนดีมีจริยธรรมและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น 4) หมั่นพรีสอนเรื่องจริยธรรม ค่านิยมและสร้างนิยมในด้านจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) สร้างกลไกในการหยุดหรือยับยั้งการตัดสินใจหรือพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมในองค์กร 6) เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่น ๆ 7) กล้าตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ อย่างใช้ความคิดสร้างสรรค์ 8) ต้องทราบดีว่าค่านิยมหรือหลักการ ความเชื่อทุกอย่างล้วนมีข้อจำกัด 9) ต้องมองให้ทะลุปรุโปร่งกว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นส่งผลกระทบต่อใคร 10) ผู้นำต้องใส่ใจว่าหลักการบริหารและการใช้ชีวิตประจำวันนั้นเป็นหลักการเดียวกัน

ฟรีดิม และ วอง (Feldheim and Wang. 2004 : 548) เชื่อว่า จริยธรรม และความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเกิดจากอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงถึง ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ความเปิดเผย (Openness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสามารถ (Competence) และความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการบริหารจัดการ



บราวน์ (Brown, 2006 : 185) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งสรุปผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม Outcome) ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) พฤติกรรมเพื่อสังคม 3) พฤติกรรมต่อต้านและ 4) ความพึงพอใจของผู้ตาม การจงใจและพันธะสัญญา

ลาสเว (Lashway, 2006 : 152) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความกล้าหาญ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรมและ 6) ความสุภาพ

ฮอง และ ฮาทุ (Hoogh & Hartog, 2008 : 168) ได้ทำการวิจัยและได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ 1) มิติด้านศีลธรรมและความเป็นธรรม 2) มิติด้านการอธิบายให้ความกระจ่าง 3) มิติด้านการมอบอำนาจ 4) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 5) เข้าใจการบริหารที่ทีมงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และ 6) มองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี

กรีส (Grace, 2009 : 348) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก หรือเรียกว่า 4 – V Model ได้แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่าง Internal (Beliefs and values ค่านิยมและความเชื่อ) กับ External (Behaviors and actions พฤติกรรมและการแสดงออก) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุข (Common good) ดังนี้ 1) ค่านิยม (Value) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) การแสดงความคิดเห็น (Voice) และ 4) คุณงามความดี (virtue)

โมบราว (Mowbray, 2009 : 219) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4 – S model ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (Status) 2) ผู้ร่วมงาน (Staff) 3) การบริหาร (Service) และ 4) สังคม (Society)

มอร์ฮูส (Moorhuse, 2002 : 328) and Berghofer and Schwartz (2008 : 492) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ต้องมีอิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำต้องไม่ถูกครอบงำจากอำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ และปี 1994 เขาได้สรุปว่าการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นต้องมีการปฏิบัติดังต่อไปนี้ ได้แก่ ต้องมีการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทุกอย่างที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีตามมา ต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องและทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

เซสกีแวนนิ (Sergiovanni, 1992 : 552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารของการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้นำการศึกษาต้องถือเป็นภาวะความรับผิดชอบ (Stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุกของโรงเรียนและชุมชน

ลอนดอน (London. 1999 : 654) กล่าวว่า สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นแบบที่มีความสุภาพอ่อนโยน ใจดี มีเมตตา (Gentler) และนุ่มนวลเอาอกเอาใจ (Leinder) ซึ่งเป็นคุณค่าที่เป็นรากฐาน การบริหารจัดการ

โยก (Yulk. 2002 : 387) กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความซื่อตรงและความมั่นคงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เมนดอนคา (Mendonca. 2001 : 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพและที่เป็นจริงนั้น คือ การใช้กระบวนการในการปฏิบัติและการแสดงออกด้านพฤติกรรมที่สัมพันธ์ด้วยจริยธรรมและคุณธรรม

ริชาร์ดสัน (Richardson. 1992 : 535) พบว่า ในองค์กรที่หัวหน้าได้ฝึกฝนทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นอย่างดี จะทำให้ลูกจ้างในองค์กรทำงานได้อย่างมีคุณภาพไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นผู้นำที่มีความสำคัญในปัจจุบันนี้ เพราะว่าภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมไม่สามารถต่อสู้กับอิทธิพลของผู้มีอำนาจได้

เกวน (Glanz. 2006 : 142) กล่าวว่า “ผู้บริหารโรงเรียนผู้ซึ่งมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่สอดคล้องอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จนเป็นผู้เห็นคุณค่าและความยุติธรรมในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจ จะไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน สุดท้ายจะเกิดความขัดแย้งจากการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งไม่มีความยุติธรรม ไม่ซื่อสัตย์ขาดความเมตตาปราณี ใจดี ไม่แน่นอน รวบรวม ในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาในการทำงานอย่างแน่นอน ผู้บริหารที่ไม่มีความยุติธรรมในไม่ช้าจะเป็นประจักษ์กับครูและสร้างความขุ่นเคืองกับชุมชนและสังคม”

ริสซิก และ แม็กนิสัน (Resick, Hanyes, Dickson and Mitchelson. 2006 : 273) กล่าวว่า ผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะใช้อำนาจทางสังคมในการตัดสินใจ จะทำการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการโน้มน้าวใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดมั่นในหลักของคุณธรรม จริยธรรมและสามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อความสำเร็จขององค์กรให้จงได้และพึงตระหนักเสมอว่า ผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองเสื่อมซึ่งครุฑจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ยังส่งผลต่อการปกครอง การได้รับความไว้วางใจหรือการบริหารองค์กรในที่สุด ซึ่งผลที่ตามมา คือ ไม่สามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จนั่นเอง

คอนกีส และ โจสตัน (College and Josephson. 2009 : 263) กล่าวว่า มาตรฐานการประพฤติทางจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ



6 ประการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การท่วงไຍผู้อื่น (Cowing) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

นิตดา ศรีหานาม (2543 : 272) กล่าวถึง จริยธรรมในการทำงานหรือภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมแบบ โปรเตสแตนต์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา คังนั้น เมื่อคนกล่าวถึงในจริยธรรมในการทำงานแบบ โปรเตสแตนต์ คนมักจะหมายถึงหลักปรัชญา กว้าง ๆ ที่ประกอบด้วยความเชื่อในการทำงานดังต่อไปนี้ 1) ทำหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึงการขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายาม ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อ สร้างคุณค่าแก่ชีวิต 2) ควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลา ว่างน้อยลง 3) ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตัวเอง โดยพยายามให้มีสถิติการทำงานและ การเลื่อนขั้นน้อยที่สุด 4) ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมาก รวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย 5) ควรภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด 6) ควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่ออาชีพ บริษัท และต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา 7) ควรมุ่ง สัมฤทธิ์ผล (Achievement – Oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี และ 8) ควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จัก รักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย และนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

กนกอร สมปราชญ์ (2546 : 427) กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารการศึกษาที่มีจริยธรรม ประกอบด้วย การมีความจริงใจ มีความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการบริหาร

ประยุทธ ชูสอน (2549 : 241) กล่าวว่า ยิ่งในสังคมไทยในยุคการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทย จะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับ โรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง คังนั้น การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จเงื่อนไข ที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว คือ แบบของผู้บริหาร แต่แบบของผู้บริหารที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้นักงนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม หรือที่นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะเป็นแบบของผู้บริหาร หรือผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ คนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและ การอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม

สถาบันพัฒนาผู้บริหาร (2550 : 90) กล่าวว่า ผู้นำด้านจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้านคุณธรรมของผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่บูรณาการอยู่ในโรงเรียนที่ดี ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ ผู้นำทางจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่สำคัญแบบเป็นทางการในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษา สมมติฐานทางความคิด ก็คือ อาชีพผู้นำทางการศึกษาเป็นวิชาชีพต้องมีเหตุผลทางจริยธรรม แต่เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เลวร้ายในอดีตชี้ให้เห็นว่าในทุกวิชาชีพอยู่ภายใต้กิจกรรมที่ขาดเหตุผลทางจริยธรรม การปฏิบัติการของผู้นำทางการศึกษาควรเป็นไปตามข้อแนะนำทางจริยธรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมดั้งเดิมและผสมผสานกับค่านิยมของสังคมประชาธิปไตย ข้อแนะนำทางจริยธรรมรวมถึงความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนของสังคม อุดหนุนกับความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและความคิดเห็น ความเสมอภาคของบุคคล การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนในสังคม

ประชุม โปธิกุล (2550 : 72) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ 1) พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญา การจัดการศึกษาดูเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ทางการเมืองจะมาคุมการปฏิบัติผล ก็คือจุดมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไป ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติ เขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์ หรือการหยั่งรู้ผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตย และบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา 2) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแท้จริง ผู้นำทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน บรรยากาศทางจริยธรรมมิใช่เป็นการประมวลกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย แต่เป็นเรื่องเจตคติที่เหนือกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การตัดสินใจในแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่เอาผิดกับการสอนที่ย่ำแย่ เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนเช่นนั้น ก็เท่ากับเป็นโรงเรียนไม่มีความสำคัญ ผู้บริหารต้องถามและตอบคำถามต่อไปนี้ ทำไมโรงเรียนจึงจัดตั้งขึ้น เราต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร พันธกิจอะไรที่โรงเรียนต้องทำเพื่อนักเรียนและชุมชน พฤติกรรมของนักเรียนและครูเป็นเช่นไรที่มีความสำคัญต่อชุมชนของโรงเรียน คำตอบและคำถามเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบบรรยากาศทางจริยธรรมของโรงเรียน 3) การแบ่งแยกควรอยู่ในภาวะที่ควรถูกดำเนินการแบ่งแยกเกิดขึ้นในรูปแบบที่ละเอียดอ่อน



การเลือกที่รักมักที่ชังเกิดขึ้นในห้องพักครูที่ซึ่งสังเกตเห็นเป็นเชิงลบ ได้ถูกละเลยในห้องแนะแนว นักเรียนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ควรได้รับการส่งเสริมทางวิชาชีพมากกว่าศึกษาต่อทางวิชาการและในชั้นเรียนการดูแลนักเรียน ได้รับการเพิกเฉย ผู้บริหารต้องไม่อดทนกับการแยกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารต้องวินิจฉัยว่าเป็นเรื่องจริยธรรม และเป็นประเด็นทางการศึกษา วิธีเดียวที่จะทำให้นักเรียน ชุมชนมีความตระหนักในเรื่องนี้สูงขึ้นก็โดยการพัฒนาบุคลากรผ่านมาเป็นนโยบายการสร้างเจตคติมีการปฏิบัติ มีการตรวจสอบ ติดตาม 4) การสอนที่ดีเป็นหน้าที่ การสอนที่ย่ำแย่ทำร้ายนักเรียน ทำลายครูที่สอนดี และทำร้ายชุมชน ครูที่ย่ำแย่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียนส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ทำลายครูที่ทำการสอนดี ผลการสอนของครูที่ย่ำแย่ ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครู และสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชน นักเรียนไม่มีพลังอำนาจที่จะเปลี่ยนครู นักเรียนต้องพึ่งพาผู้บริหารที่จะแน่ใจได้ว่า ครูที่พฤติกรรมการสอนที่ย่ำแย่ควร ได้รับการปรับปรุงหรือขจัดออกไป ในการจัดการครูที่มีพฤติกรรมสอนที่ย่ำแย่ ผู้บริหารมีภาวะหน้าที่ในการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและชุมชน 5) ผู้บริหารคือผู้สร้างชุมชน คนส่วนมากไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนผิดพลาดในการที่ไม่รวมชุมชนเข้ามาอยู่ในโครงสร้างของโรงเรียน เป็นผลให้ชุมชนไม่มีความรู้สึกหรือเป็นภารกิจ ไม่มีตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ของโรงเรียน เมื่อไม่มีความรู้สึกของชุมชน กลุ่มต่าง ๆ ของโรงเรียนก็ดูเหมือนทำงานด้วยโมเดลของการเผชิญหน้าและความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือและความร่วมใจร่วมใจ ผู้บริหารที่ดีสร้างชุมชนเขาจะวาดมโนภาพว่าโรงเรียนเป็นหน่วยเดียวกับชุมชนที่ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ จะมีความร่วมมือ โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น สถานที่เชิญชวน เพราะครูและนักเรียนมีความรู้สึกมีความต้องการ ชุมชนของโรงเรียนยอมรับในคุณค่าภายนอกของสมาชิกต่าง ๆ

ดังนั้น การแบ่งแยก การหลอกลวง การไม่เคารพนับถือจึงไม่มีในโรงเรียน การทำงานเพื่อสร้างชุมชนด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างค่านิยมร่วมเป็นเป้าหมายเบื้องต้นของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 6) รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่ม เป็นความยากลำบากในการรักษาคุณภาพในสิทธิต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมากภายในชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารอาจหาวิธีการที่ง่าย ๆ ที่จะมุ่งไปที่คนกลุ่มใหญ่ สนับสนุนให้เขามีความมั่นใจเสมอในทางตรงกันข้าม สิทธิของชนกลุ่มน้อยก็ต้องไม่เกิดความสูญเสียด้วยเมื่อสิทธิของคนส่วนใหญ่แยกออกจากสิทธิของคนส่วนน้อย ประเด็นทางจริยธรรมก็เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องวินิจฉัยแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อแนะนำทางจริยธรรม ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

รักษาคุณภาพสิทธิของกลุ่มใหญ่กับคนกลุ่มน้อย คุณภาพจึงเป็นเรื่องที่ยากจะบรรลุ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดกรอบการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมของสิทธิของการปฏิบัติ ที่ถูกต้องเพื่อโรงเรียนหน้าที่ของโรงเรียนคืออะไรในสังคมประชาธิปไตยที่มอบให้ตาม สถานการณ์ บทเรียนอะไรที่สามารถเรียนรู้จากสมาชิกของชุมชนจากการตัดสินใจ สิ่งที่ต้อง พิจารณาเป็นเบื้องต้นก็คือสิ่งใดเป็นสิทธิในกรอบความรับผิดชอบของผู้บริหาร 7) ปฏิบัติใน ประเด็นที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกต้องใจคนส่วนใหญ่ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารต้องแยกระหว่างความ ทนสมัยกับความถูกต้องทางจริยธรรม ผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีปัญหาในสิ่งที่ถูกต้องกับความ ทนสมัยจะเป็นเหมือนเหรียญคนละด้าน อย่างไรก็ตาม มีหลายครั้งเมื่อประเด็นเหล่านี้ไม่เป็น เหมือนเหรียญคนละด้าน หลายสถานการณ์อาจเป็นประเด็นที่คู่สนับสนุนเพื่อคนส่วนน้อย และรับหลักการของทิศทางการศึกษาใหม่ ผู้นำที่ชาญฉลาดจะสะท้อนประเด็นต่าง ๆ ตรวจสอบ ทุกด้าน และใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากหลักธรรมที่มีอยู่ตัวอย่างในการให้ข้อเสนอแนะ โക്ഷ์ที่ เบียงเบนเพราะ โക്ഷ์ โกรธคนที่ใช้สิทธิพลเสนอนะประเด็นทางจริยธรรมในขณะกำหนดประเด็น ต่าง ๆ ของหลักสูตรอาจจะเป็นปัญหาทางความคิดเห็น และเนื้อหาวิชาเพื่อการประนีประนอม 8) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสมาชิกของชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารคือผู้ตัดสินใจบนพื้นฐานว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องขององค์กรหรือลึ้มไปว่า องค์กรตั้งขึ้นเพื่อ สนองตอบความต้องการของสมาชิก ดังนั้น โรงเรียนจึงมิได้รักษามุมมองว่าส่วนนี้ไว้ จึงเฉยเมินกับ เสี่ยงบ่น ใช้ความวกวนของระบบราชการหลีกเลี่ยงคำวิจารณ์ ไม่พิจารณาความต้องการของนักเรียน มิงานให้บุคลากรในองค์กรทำเท่านั้นพอ ผู้บริหารที่ดีต้องมีเป้าหมายเบื้องต้นในการให้บริการ เป้าหมายการให้บริการคือต้องยึดคำถามที่ว่า เราจะมึวิธีช่วยสมาชิกอย่างไรเราสามารถปรับปรุง วิธีการที่จะช่วยสมาชิกของเราอย่างไร ต้องริเริ่มโดยเชิญผู้ปกครองกลับมาโรงเรียน ความมุ่งมั่น ในการให้บริการต้องการให้ผู้บริหารประเมินโรงเรียนประสมาชิกและประเมินโปรแกรมที่เรา ส่งมอบและให้ความช่วยเหลือ 9) สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของ ผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติ ตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบ เมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครอง สมาชิกของ คณะกรรมการ ศึกษานิเทศก์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลาย มาตรฐานทางจริยธรรม ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่า ไม่ได้ ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่ พันธกิจ ความรับผิดชอบตามบทบาท

โดยสรุปผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาคณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจ ในพันธกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหาร และ 10) ลือให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มี



บรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่ถือค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน และสังคม กฎเกณฑ์ต้องสื่อทุกวัน สิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมจะบรรลุผลผ่านการตัดสินใจเป็นพัน ๆ ครั้งตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ผู้นำทางจริยธรรมมีความหมายเดียวกับโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารที่มีจริยธรรมต้องสนใจว่าเงินที่ใช้นั้นใช้อย่างถูกต้อง บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ครูสอนอย่างดี โค้ชสอน ผู้เล่นให้เล่นหนัก และยุติธรรม หลักสูตรต้องพัฒนาตามความต้องการทางสังคมท่านต้องรับผิดชอบนักเรียน ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 68) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม) ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อ ความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวทีกตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทีก คือ การแสดงออก การตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ ความละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา 7) ความสามัคคี คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 8) การประหยัด คือ การใช้สิ่งของทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 9) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง 10) ความอดุสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และ 11) ความเมตตา กรุณา คือ ความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551 : 159) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้ 1) จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัยและความอดทน 2) จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ฉันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความซื่อสัตย์ 3) จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตรและความกตัญญู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 167) กล่าวว่า “หัวใจ สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่” ยิ่งกว่านั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรม จะเสริมสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมเมื่อไหร่ที่ผู้จัดการหรือผู้บริหาร ได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เป็นจริง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ล้วนจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ แสดงให้เห็นว่าการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งองค์กรที่มีผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีคุณภาพ จะได้รับการยกย่อง ชมเชยจากพนักงานในองค์กร

จากผลการศึกษาแนวคิดและตัวแบบเชิงทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังได้แสดงไว้เป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเหล่านั้น อันเป็นแนวทางนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ตามตารางที่ 7





ชื่อผู้ แต่ง	Butler & Cantrell (1994)
	Foster (1986)
ชื่อ บรรณาธิการ	Starratt (1991)
	Smyth (1994)
ชื่อ ผู้เรียบเรียง	Lewis (1991)
	ASPA (1995)
ชื่อ สำนักพิมพ์	Cherrington (1994)
	Hosmer (1995)
ชื่อ เรื่อง	McDermott & O'connor (1996)
	Arvris (1999)
ชื่อ ผู้แต่ง	Counts (2001)
	Taylor (2002)
ชื่อ เรื่อง	Johnson (2003)
	Dubin (2004)
ชื่อ สำนักพิมพ์	Freeman (2004)
	Feldheim & Wang (2004)
ชื่อ ผู้แต่ง	Brown & Trevino (2006)
	Lashway (2006)
ชื่อ เรื่อง	Hoopl & Hardog (2008)
	Grace (2009)
ชื่อ สำนักพิมพ์	Mowbray (2009)
	นิตยสาร สีสาน (2543)
ชื่อ เรื่อง	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)
	ประพนธ์ ไพบูลย์ (2550)
ชื่อ ผู้แต่ง	✓
	✓
ชื่อ เรื่อง	Green (2001)
	องค์การอนามัยโลก (2001)

ชื่อผู้ แต่ง	Annette (2003)	✓
	วิจารณ์ สารสิน (2538)	
ชื่อ เรื่อง	Giang (2006)	
	ประยุทธ์ นุชอน (2549)	
ชื่อ สำนักพิมพ์	Resick, Hanges (2006)	
	Dickson and Mitchelson (2006)	
ชื่อ เรื่อง	กนกร ฌาญ (2548)	
	Moorhouse (2002)	✓
ชื่อ ผู้แต่ง	Berghofer and Schwartz (2008)	✓
	Sergiovanni (1992)	
ชื่อ เรื่อง	London (1999)	
	Yulk (2002)	
ชื่อ สำนักพิมพ์	Mendonca (2001)	✓
	Richardson (1992)	
ชื่อ เรื่อง	College (2009)	
	Josephson (2009)	✓
ชื่อ ผู้แต่ง	7	7
	11	11
ชื่อ เรื่อง	11	11
	องค์การอนามัยโลก	





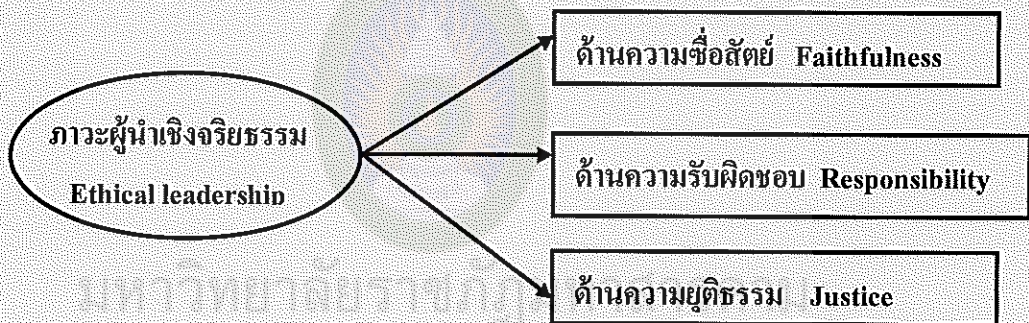
จากผลการศึกษาสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักวิชาการไทยและนักวิชาการต่างประเทศที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีนักวิชาการกล่าวถึงอย่างน้อย 14 ท่านขึ้นไป งานวิจัยนี้จึงสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักทฤษฎีทั้งไทยและต่างประเทศ และได้โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีเชิงจริยธรรมไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 3 ความยุติธรรม

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ตามแผนภาพที่ 8 ดังนี้



#### แผนภาพที่ 8 การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์ยังเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

สุดยอดของความเป็นผู้นำมิได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติที่คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมี ย่อมอยู่ที่การกระทำการแสดงออก ทั้งต่อหน้าสาธารณชนของผู้นำ หากผู้นำพูดอย่างหนึ่งแต่ทำอีกอย่างหนึ่ง จะทำให้อำนาจบารมีเสื่อมถอยลง เพราะสิ่งจะเป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่งของผู้เป็นใหญ่

ความซื่อสัตย์ อาจมีหลายกรณี คือ

1. ซื่อตรงต่อวาจา คือรักษาคำพูด เมื่อพูดสิ่งใดก็ทำตามทีพูดไว้ ไม่โกหกหลอกลวงได้ชื่อว่าเป็นผู้รักษาวาจาสัตย์



2. ชื่อตรงต่อวิชาชีพการงาน คือ ทำหน้าที่การงานถูกต้องตามภาระหน้าที่ที่เที่ยงธรรม และตามหลักวิชา

3. ชื่อตรงต่อสถาบันต่าง ๆ ในสังคมและคนรอบข้าง

4. ชื่อตรงต่อตนเองหรือต่อธรรมชาติ หากคนไม่มีสิ่งจะต่อตนเอง ทำการใดก็ไม่สำเร็จ เพราะเมื่อประสบอุปสรรคก็จะโลเล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2540 : 70-73) ส่วน สิวลี ศิวีโล (2539 : 166-167) ได้ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่การทำงานและผู้อื่น ได้แก่

1. ไม่สลับปลับกลีบกลอก
2. ไม่คล้อยตามพวกที่ลาก หรือชักจูงไปในทางที่เลื่อมเสีย
3. มั่นคงต่อการกระทำดีของตน
4. ไม่คดโกงความตั้งใจทำจริง
5. ประพฤติตนตรงตามคำพูดและความคิด
6. ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว
7. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว
8. เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วน

ธนาคารกสิกรไทย (2523 : 21 - 22 : 177) ได้กล่าวไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตฝึกให้มี หรือรักษาระเบียบวินัยให้เป็นผู้รักความซื่อสัตย์ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เห็นแก่ได้ ไม่ทุจริตในการทำงาน เป็นคนตรงต่อเวลา ผลดีของการเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานเป็นบุคคลที่ประเทศชาติต้องการเป็นอย่างมากในปัจจุบันนี้ ประเทศจะเจริญรุ่งเรือง สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ประชาชนต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง

กรมวิชาการ (2524 : 5) รายงานว่า ความซื่อสัตย์เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความประพฤติ ปฏิบัติตรงตามความจริงและความถูกต้องดีงาม เช่น ตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ ตรงต่อคำมั่นสัญญา เป็นต้น

กนก จันทร์จรัส (2536 : 694 - 695) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมประจำมนุษย์ ในทุกโอกาส ทุกสถานที่ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นคนประพฤติดี ปฏิบัติชอบ คนจะได้ชื่อว่า มีความซื่อสัตย์ต้องมีความจริง 5 ประการ คือ

1. จริงต่อการทำงาน หมายถึง ทำอะไรทำจริง มุ่งให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์ส่วนตน หรือส่วนร่วมได้จริง ๆ

2. จริงต่อหน้าที่ ทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานให้ดีที่สุด ไม่เลินเล่อ ไม่หะหลวม ไม่หลีกเลี่ยงบิณฑลัว เอาใจใส่หน้าที่ให้งานสำเร็จเกิดผลดี

3. จริงต่อวาจา คือ การพูดจริงไม่กลับกลอก รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด พูดจริง ทำจริงตามที่พูด

4. จริงต่อบุคคล คือ มีความจริงใจต่อคนที่เกี่ยวข้อง จริงใจต่อมิตรและเพื่อนร่วมงาน จริงใจต่อเจ้านายของตน จริงใจต่อผู้มีพระคุณ

5. จริงใจต่อความดี คือ มุ่งประพฤติปฏิบัติต่อความดีจนคิดเป็นนิสัย เป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณธรรม คือ หิริโอตตัปปะ

6. ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง

7. ร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ

8. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือเอาดีเข้าตน

9. ไม่ร่วมกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือข้อระเบียบข้อบังคับของสังคมและหมู่คณะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540 : 70) ได้กล่าวว่า ชื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คิดโกงหลอกลวง ชื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติ ประกอบไปด้วยประโยชน์

บุญศักดิ์ แสงระวี (2541 : 139) อธิบายถึง ลักษณะของผู้ที่มีความชื่อสัตย์จะมี พฤติกรรมปรากฏอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ความมีสัจจะ ก่อนการแสดงออกที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการนึกคิดกับการพูด และการกระทำ เช่น พูดและทำตรงกับที่คิด คิดอย่างไรพูดและทำอย่างนั้นไม่เรรวนเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา และเคยพูดไว้อย่างไรครั้งต่อไปก็พูดอย่างนั้น

2. ความจริงใจ คือ การแสดงออกใด ๆ ต่อบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกแบบตรงไปตรงมา ไม่หวาดระแวงจนไม่อาจมอบความรู้สึกดี ๆ ต่อบุคคลอื่นได้หรือทำให้การแสดงออกและการกระทำเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง

3. ความน่าไว้วางใจหรือน่าเชื่อถือ คือ การกระทำตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจของบุคคลอื่น เสมอ ๆ

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2543 : 52) อธิบายความหมายของ ความชื่อสัตย์ ว่าเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นมนุษย์ที่ศักดิ์สิทธิ์ หากผู้ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่ศักดิ์สิทธิ์แล้ว เขานั้นก็จะได้รับการยอมรับศรัทธาอย่างจริงใจจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และยอมให้ความร่วมมือปฏิบัติ ตามด้วยความเต็มใจ ดังที่ขงเบ้ง กล่าวว่า คนเราหากไร้สัจจะ ก็จะยืนอยู่ในหมู่ผู้คนมิได้ ตนเอง



รักษาสัจจะผู้อื่นจึงจะให้ความเชื่อถือ หากไว้สัจจะจะเสียแล้วผู้อื่นก็จะไม่เชื่อถือ ขงเบ้งถือสัจจะเมื่อออกคำสั่งไปก็ต้องปฏิบัติ ฉะนั้นจึงสามารถบัญชาการได้ตามความปรารถนา

กรมวิชาการ (2546 : 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 382) ได้ให้ความหมายความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2547 : 59) ให้ความหมายคำว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง หลอกลวง

วรรณนา วงษ์ฉัตร (2547 : 110) ได้อธิบายถึง เหตุผล 6 ประการ ของการเป็นคนซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อจิตใจสงบสุข
2. เพื่อบุคลิกลักษณะและชื่อเสียง
3. เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี
4. เพื่อความสมบูรณ์ทั้งหมด
5. เพื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต
6. จงเป็นคนซื่อสัตย์และเชื่อถือได้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร และมุ่งหมาย ชื่อตรง (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนทางกาย ทางวาจาและทางใจที่ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น สันวาจว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี ไม่กลับกลอก มีความจริงใจต่อทุกคนจนเป็นที่ไว้วางใจของทุกคน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความซื่อสัตย์” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังของผู้นำที่เป็นการประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะของการปลอดภัยจากความรู้สึกที่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกง

ไม่หลอกลวง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญาซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ความซื่อสัตย์” ตามรายละเอียดข้างต้น

ในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หา องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก เมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละ องค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หา นิยามเชิงปฏิบัติการและ ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

**การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม**

จากองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละ องค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

**องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความซื่อสัตย์**

**องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Sharma**

แซร์มา (Sharma, 2002 : 297 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 75-76) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในเรื่องความไว้วางใจ (Trust) นั้น พฤติกรรมการของการปฏิบัติ นั้นจะสะท้อนถึงเรื่องดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) สะท้อนถึงเรื่องความซื่อสัตย์ (Honesty) เช่น การสื่อสาร อย่างมีความหมาย 2) สะท้อนถึงเรื่องความซื่อตรง (Integrity) เช่น เขาจะต้องยอมรับสิ่งที่ วิพากษ์วิจารณ์ด้วยการนำไปประเมินตนเอง

**องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Hester**

เฮสเตอร์ (Hester, 2003 : 325 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 76) กล่าวว่า องค์การการศึกษาจะต้องได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากสาธารณะจากลูกค้า จากผู้เกี่ยวข้องคือ นักเรียน และผู้ปกครองการได้รับความไว้วางใจ (Confidence) ในองค์การสิ่งแรกที่จะต้องทำให้ เกิดขึ้นคือ 1) ผู้นำองค์การจะต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาองค์การ (Integrity) 2) ผู้นำองค์การจะต้องมีความจงรักภักดีต่อลูกค้า (Employee loyalty) 3) ผู้นำองค์การจะต้องสื่อสาร อย่างชัดเจน อย่างเปิดเผยโปร่งใส (Openly) อย่างซื่อสัตย์จริงใจ (Honestly) กับพนักงาน นักเรียน และชุมชน 4) ผู้นำองค์การจะต้องเคารพและให้เกียรติตนเองไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย 5) จะต้องสร้างความสามารถในการนำองค์การสำหรับตำแหน่งของตน



### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ National Centre for Ethics in Health Care

แคร์ (Care. 2005 : 163 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจน ในสิ่งคาดหวัง ต้องเป็นคนเปิดเผย (Openness) การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Freeman and Stewart

ฟรีแมน และสตาเวอ์ (Freeman and Stewart. 2006 : 257 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 77) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ ได้แก่

- 1) มีการกระทำอย่างบริสุทธิ์ใจหรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือหรือรักษาสิ่งที่ตกลงหรือสัญญาไว้
- 2) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น 3) มองว่าค่านิยมด้านจริยธรรมของผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความไว้วางใจอาจหมายถึง ความจงรักภักดี (Loyalty) และ 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty)

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Karakose

คาราโกส (Karakose. 2007 : 235 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 82) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์หรือประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ ได้แก่ ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ พูดความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Klann

เคล (Klann. 2007 : 258 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 82) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ (Honest) ได้แก่ การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดี ๆ ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสารโดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Berghofer and Schwartz

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Dawn

ดาวน์ (Dawn. 2007 : 225) กล่าวถึงผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ (Trust) โดยการแสดงออกในลักษณะ 1) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) จะทำงานทั้งหมดด้วยความซื่อตรง (Integrity) เพราะว่าเมื่อทำงานด้วยความมีจริยธรรมแล้วการกระทำดังกล่าวจะทำให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) เกิดความเคารพศรัทธา (Respect) และจะปฏิบัติตาม (Follow)

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Berghofer and Schwartz

เบอโฮฟริ และชีแวย์ (Berghofer and Schwartz. 2008 : 117 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 83) กล่าวถึง ลักษณะที่เป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลด้วยความจริง การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Wayne State Colledge

เวลนี (Wayne. 2008 : 452) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจนั่นคือ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะแสดงออก คือ 1) มีความซื่อตรง 2) ต้องมีความอดทน 3) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง 4) เป็นผู้ที่ให้เกียรติและเคารพตนเอง

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Catian

แคทไคน์ (Catian. 2008 : 525 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 76) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าจะต้องมีความไว้วางใจ (Trust) คือ 1) มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าเป้าหมายที่ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกริษยาชังชั้วดี 2) ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วและแรงกดดันจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ละทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกถึงผลประโยชน์ที่จะได้

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Mowbray

โกลเบร (Mowbray. 2009 : 115 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 82) กล่าวถึงความซื่อสัตย์ว่า มีความโปร่งใส มีความซื่อตรง เชื่อถือได้ไว้วางใจได้ เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจน คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่ง ถึงความเป็นไปได้ ความสามารถในการทำความเข้าใจ ในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Josephson

โจเซฟสัน (Josephson. 2009 : 310) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ (Honesty) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การเปิดเผยความจริง คือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ (Sincerity) ความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา (Candor) ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Candor) อย่างเปิดเผย (Forthrightness) และไม่อ้อมค้อม (Frankness) และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ (Honesty in conduct) คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ (Rules) ปราศจากการขโมย (Stealing) การคดโกง (Cheating) การต้มตุ๋น (Fraud) การหลบเกลื่อนคำพูด (Subterfuge) และการใช้กลอุบาย (Trickery) อื่น ๆ



### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon

พอนนู และ เทนนาคอน (Ponnu and Tennakoon. 2009 : 329 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้นเขาจึงจะเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจ (Trust) โดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) แสดงถึงความเป็นเพื่อนที่ไว้วางใจได้ (The confidence) และ 2) แสดงถึงความจงรักภักดี (Loyalty) ของผู้ตาม

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Henry

เฮนรี่ (Henry. 2009 : 229 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 77) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าจะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี (Loyalty) 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Honesty) ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ (Trust)

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ Berghofer

เบอโฮเฟอร์ (Berghofer. 2009 : 315 อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 77) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติด้วยจิตวิญญาณของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำที่บริสุทธิ์ ซึ่งมาจากผู้ได้รับคำสอนเรื่องคุณธรรมเป็นอย่างดีในจิตใจของผู้นำเชิงจริยธรรมจะเต็มไปด้วยความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งแสดงถึงการทำหน้าที่ 1) ด้วยความซื่อสัตย์ (Honesty) และ 2) ด้วยความจงรักภักดี (Loyalty) 3) เป็นผู้มีความซื่อตรงได้แก่ มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (Resolute) เขาจะไม่หลีกหนีข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวแต่เขาจะยอมรับความผิดพลาดนั้น

### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ วินัย ไมถึง

วินัย ไมถึง (2548 : 245) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ในทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์ทางกาย หมายถึง การไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤตินอกใจ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังและโอกาสเท่าที่จะสามารถทำได้ 2) ความซื่อสัตย์ทางวาจา หมายถึง การพูดความจริง ตรงไปตรงมา พูดในสิ่งที่ควรพูด ไม่พูดเพื่อเชื่อและเป็นคำพูดที่อ่อนหวาน นำฟัง 3) ความซื่อสัตย์ทางใจ หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ใจเป็นสำคัญหรือความคิด เช่น การไม่โลภ ไม่คิดคดโกงหลอกลวงหรืออยากได้ของผู้อื่น



### องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์ในทัศนะของ ไมตรี แก้วลา

ไมตรี แก้วลา (2554 : 258 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาดสาร 2555 : 81) กล่าวว่า ผู้ที่มีความซื่อสัตย์จะเป็นผู้มีความสำคัญและส่งผลดีต่อตัวเองและต่อหน่วยงานหรือองค์กร ประการที่

- 1) จะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ยอมทำให้หัวหน้างานกล้าพอที่จะมอบหมายงานที่สำคัญหรืองานที่เป็นความลับของบริษัทให้ เพราะหัวหน้าไว้วางใจเพราะรู้ว่างานที่มอบหมายให้ไปนั้นจะต้องทำสำเร็จและข้อมูลที่ทำนั้นมีความถูกต้องอย่างแน่นอน
- 2) จะได้รับความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับและการกล่าวถึงในทางที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะ เป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือแม้กระทั่งลูกค้า เช่น ยอมรับว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบ และความตั้งใจทำงาน เนื่องจากไม่เคยที่จะขาดงานหรือมาสาย รวมทั้งข้อมูลที่ให้นั้นมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ) จะมีโอกาสได้สร้างผลงาน (Performance) ของตัวเอง คนที่มีความซื่อสัตย์ทำให้มีโอกาสทำงานใหญ่หรือสำคัญ ซึ่งอาจเป็นงานที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยจะมีโอกาสแสดงฝีมือการทำงานและโอกาสนี้เองย่อมจะส่งผลต่อเนื่องไปยังผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมูลค่าเพิ่ม (Added value) ของตัวเอง ) มีโอกาสรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หากเป็นผู้มีความซื่อสัตย์แล้วย่อม หมายถึง เป็นผู้ที่ไม่คิดที่จะเอาเปรียบหน่วยงาน เนื่องจากทำงานอย่างเต็มที่ ได้ปฏิบัติตามระเบียบและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานและรวมถึงไม่เอาความลับของหน่วยงานไปเปิดเผยให้คู่แข่งรับรู้ ซึ่งหมายถึง เป็นผู้กำลังรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั่นเอง

จากแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้กล่าวไว้ในหลากหลายความคิด ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือก ใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความไว้วางใจ / การยอมรับ / การสร้างผลงาน / การรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน
2. การมีคุณธรรม / การเปิดเผยความจริง / ความตรงไปตรงมา / ความประพฤติดี / การไม่คดโกง / ความจงรักภักดี / ความกล้า / ความอดทน / การให้เกียรติ / การรักษาสัญญา / ความเคารพศรัทธา
3. การมีวิสัยทัศน์ดี / การสื่อสารดี
4. การยอมรับผู้อื่น
5. การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

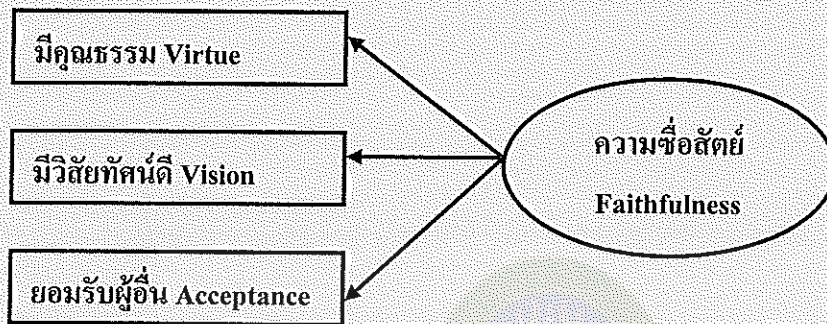


ตารางที่ 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์

แหล่งข้อมูล	ไนตร แก์ลา (2554)	เกษม บุญศรี (2542)	Josephson (2009)	National Centre for Ethical in Health (2005)	Karakose (2007)	Klamm (2007)	Mowbray (2009)	Berghofer and Schwartz (2008)	Dawn (2007)	Wayne State College (2008)	Sharma (2002)	Hester (2003)	Catlan (2008)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Berghofer (2009)	Freeman and Stewart (2006)	องค์ประกอบเชิงประจักษ์	
ย	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1	
องค์ประกอบย่อย																			14
1. ความไวทางใจ	✓																		4
2. การมีคุณธรรม																			2
3. การมีวิสัยทัศน์ดี						✓	✓				✓	✓							
4. การยอมรับผู้อื่น	✓																		
5. การเป็นแบบอย่าง																			
แก่ผู้อื่น																			1



จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือก องค์ประกอบที่มีความดีในระดับสูง (ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีคุณธรรมความดี การมีวิสัยทัศน์ดี และการยอมรับผู้อื่น ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์

#### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านคุณธรรม

ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

ความหมายของคุณธรรม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1994 : 384) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นเกณฑ์ และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นมาจนกระทั่งเป็นพฤติกรรมของตนเอง โดยสังคมจะตัดสินการกระทำที่ถูกต้องหรือผิด

กู๊ด (Good, 1973 : 64) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ คือ

1. คุณธรรม หมายถึง “ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือความพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน”
2. คุณธรรม หมายถึง “คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศีลธรรม”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2525 : 187)

ให้ความหมายว่า “คุณธรรมคือสภาพคุณงามความดี”

สาโรช บัวศรี (2526 : 18-19) ได้จัดคุณธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง “ศีลธรรมประการหนึ่งและคุณธรรมอีกประการหนึ่ง”



สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2526 : 48) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง คุณความดีของบุคคลที่ได้กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดี หรือ พฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจ

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาส อินทปัญโญ. 2527 : 90) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง “คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพและสันติสุข จึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องอบรม โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นเหมาะสมกับที่เรากำลังต้องการ”

นุรักษ์ชัย จงกลณี (2528 : 65) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติภายในใจใด ๆ ก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพล วังสินธุ์ (2534 : 93) ที่ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง คุณสมบัติภายในใจ ๆ ก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษ เกิดขึ้นเพราะจิตรู้ความจริง ความดีและความงาม

พุทธทาสภิกขุ (2529 : 145) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ คำว่า “คุณ” หมายถึง คำที่มีอยู่ในแต่ละสิ่งซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความยึดถือ เป็นไปได้ทั้งทางดีและทางร้าย คือ ทำให้จิตใจยินดีก็เรียกว่า “คุณ” ทำให้จิตใจยินร้ายก็เรียกว่า “คุณ” ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมัน ผู้มีจิตหลุดพ้นแล้วด้วยประการทั้งปวงจะอยู่เหนือความหมายของคำนี้

ส่วนคำว่า “ธรรม” มีความหมาย 4 อย่างคือ

ธรรมะ คือ ธรรมชาติเรามีหน้าที่ต้องเกี่ยวข้อง

ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องเรียนรู้

ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เรามีหน้าที่จะต้องมีหรือใช้มันอย่าง

ถูกต้อง การทำงานคือการปฏิบัติธรรม การปฏิบัติธรรมคือการทำหน้าที่ หน้าที่คือสิ่งที่จะช่วยให้รอด เป็นสิ่งที่จะต้องทำสำหรับชีวิตทุกชีวิต เมื่อรวมความเป็นคุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี โดยส่วนดี ส่วนคุณธรรมของครูคือความที่ครูสมบูรณ์ด้วยสติและหน้าที่

พระเทพวิสุทธิเมธี (2529 : 59) ได้กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี โดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้ง หรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขของมนุษย์

จากความหมายของคุณธรรมดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณธรรม เป็นคุณสมบัติฝ่ายดีภายในจิตใจของมนุษย์ ที่ช่วยหนุนนำให้มนุษย์ประกอบคุณความดี ที่เป็นคุณเป็นประโยชน์ และละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง



คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แต่ก็ยังไม่มี การกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า มีคุณธรรมใดบ้างที่ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดถือและปฏิบัติ แต่ใน ลักษณะซึ่งแสดงถึงคุณธรรมที่ผู้บริหารควรมี จะปรากฏอยู่ในหลักศาสนาทุกศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยา และวินัยของข้าราชการครู การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจึงเป็นคุณสมบัติ สำคัญที่ควรมีอยู่ภายในจิตใจของผู้บริหารทุกคน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสถึงคุณธรรม ที่สำคัญซึ่งปวงชนชาวไทยควรได้ศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็น ประโยชน์และเป็นธรรม

2. รู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

3. การอดทน อดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต

ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อย เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

บุรุษชัย จงกลนี้ (2528 : 78) ได้สรุปเกี่ยวกับหลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้บริหาร ในการครองตน ครองคน และครองงาน พึงมีคุณธรรมในหัวข้อต่อไปนี้

1. อธิปไตย 3

2. พรหมวิหาร 4

3. สังคหวัตถุ 4

4. ราชสังคหวัตถุ 4

5. อคติ 4

6. อปรีหานิยธรรม 7

7. ราชธรรม 10

8. จักรวรรดิวัตร 12

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาสรุปเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงจะนำมาใช้ ในการบริหารงานของหน่วยงานได้ดังนี้

1. คุณธรรมในการดำรงตนของผู้บริหาร เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็น สำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติ เป็นสัปปริสชน มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็น มนุษย์ สุจริต 3 อธิปไตย 3 พรหมวิหาร 4 สัปปริสธรรม 7 สัปปริสธรรม 8 นาถกรณธรรม 10



๗๗ นอกจากนี่ยังมีคุณธรรมอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นคนดี มีคุณธรรมของผู้บริหารอีกมาก คุณธรรมเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เคารพ ศรัทธา และนับถือ ในความเป็นคนดีของผู้บริหารแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

2. คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคมและช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมในหัวข้อต่อไปนี้คือ ทาน 2 ธรรมคุ้มครองโลก 2 ฆราวาสธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 การวะ 6 พรหมวิหาร 4 มิตรแท้ 4 ทิส 6 ฯลฯ คุณธรรมเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรได้ใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา และพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3. คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีธรรมตามหัวข้อต่อไปนี้ อธิปไตย 3 สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 พรหมวิหาร 4 อปริหานิยธรรม 7 ราชธรรม 10 วัตถุประสงค์ บัญญัติวินัย 10 จักรวรรดิวัตร 12 ฯลฯ คุณธรรมในการปฏิบัติตน จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดียิ่ง

และนอกจากนี้เขาได้สรุปแนวคิดของนักปราชญ์สมัยโบราณ อันได้แก่ เพลโต อริสโตเติล และ โซเครตีส ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของบุคคลเอาไว้ ดังนี้

1. เพลโต (Plato) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณธรรมไว้ว่า การปฏิบัติที่ดีตามหน้าที่ของวิญญาณคือ คุณธรรม คือ ความรู้ (Virtue is knowledge) คุณธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยฉับพลันหรือโดยบังเอิญ มนุษย์ไม่สามารถปฏิบัติชอบได้ถ้าหากเขาไม่รู้ว่ากำลังทำอะไร ทำเพื่ออะไร ทำอย่างไร คุณธรรมทุกอย่างต้องเกิดจากความรู้และไม่ใช่ความรู้ที่เป็นทฤษฎี หากแต่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ เพลโต ได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 4 ประการ คือ

1.1 ปัญญาหรือปรีชาญาณ (Wisdom) หมายถึง การเห็นหรือหยั่งรู้ได้ง่าย และชัดเจนว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควรปฏิบัติ อะไรไม่ควรประพฤติ

1.2 ความกล้าหาญ (Courage) ได้แก่ การกล้าเสี่ยงต่อความยากลำบาก ภัยอันตรายและความตายเพื่ออุดมการณ์ กล้าเสี่ยงต่อการถูกเข้าใจที่ผิด กล้าเสี่ยงต่อความถูกต้องใส่ร้าย และการเยาะเย้ย ด้วยความมั่นใจว่าตนกระทำดีแล้ว ส่วนผลจะเป็นเช่นไรก็สามารถ วางเฉยได้

1.3 การรู้จักประมาณ (Temperance) ได้แก่ การรู้จักควบคุมตัวเองให้อยู่ในขอบเขตของจุดมุ่งหมายในชีวิต รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองไม่ก้าวก่ายสิทธิ และหน้าที่อันชอบธรรมของบุคคลอื่นในเวลาอันไม่สมควร



1.4 ความยุติธรรม (Justice) ได้แก่ การให้แก่คนทุกคนอย่างเหมาะสม เช่น การให้แก่ตนเอง แก่บุคคลในครอบครัว แก่เพื่อนฝูงมิตรสหาย แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในเวลาที่เหมาะสม และในเหตุการณ์ที่สมควร

2. อริสโตเติล (Aristotle) ได้นำเอาคุณธรรม 4 ประการ ของเพลโต มาอธิบายเพิ่มเติมว่า คุณธรรม ได้แก่ การเดินสายกลางเปรียบเทียบกับได้กับมัชฌิมาปฏิปทาของพระพุทธเจ้า เช่น ความกล้าหาญเป็นสิ่งกลาง ๆ ระหว่างความขี้ขลาดและความขี้ขลาด ความสุภาพเป็นสิ่งกลาง ๆ ระหว่างความขี้อายกับการไร้ยางอาย ซึ่งอริสโตเติล จำแนกคุณธรรมออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 คุณธรรมทางสติปัญญา เป็นคุณธรรมด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ อันเป็นส่วนหนึ่งของวิญญาณที่มีเหตุผล หน้าที่ของวิญญาณนี้ก็คือ การรู้และการค้นหาความจริงให้ปรากฏ

2.2 คุณธรรมทางศีล เป็นคุณธรรมที่อยู่ในรูปของคำสอนซึ่งเป็นส่วนของวิญญาณที่ไม่มีเหตุผล แต่มุ่งเป็นไปเพื่อความดีงาม

3. โซคราติส (Socrates) กล่าวว่า “การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับศีลธรรมทางจริยธรรม คือ การแสวงหาคุณธรรมเพราะคุณธรรมคือความรู้ที่แท้จริง” โซคราติส กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “ไม่มีเหตุผลใดเลยที่กระทำอันใดโดยเจตนาที่จะเป็นการขัดแย้งกับสิ่งที่ดีที่สุดในตน แต่ที่บุคคลกระทำไปนั้น ก็เป็นเพราะความไม่รู้จักสิ่งที่ดีที่สุดในตนเองเท่านั้น” จากคำกล่าวนี้พอสรุปได้ว่า ไม่มีบุคคลใดจะเป็นคนดีได้ถ้าปราศจากความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่มีความดี คุณธรรมในสมัยโซคราติสอาจพูดได้หลายแง่ ดังนี้

คุณธรรม (Virtue) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษ (Excellence) ที่มีประโยชน์ต่อผู้ปกครอง กล่าวคือ ทำให้ผู้นั้นเป็นมนุษย์ ลักษณะพิเศษถือว่าเป็นคุณธรรม มีอยู่ 5 อย่าง คือ

3.1 ความรู้ (Wisdom) หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวกับความดี คือ รู้ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี

3.2 การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Deity) การนำความดีและการเคารพยกย่องสิ่งที่ดีควรเคารพยกย่อง เช่น พระผู้เป็นเจ้า พระธรรม รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตามคำสอนให้ศาสนา

3.3 ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้าในสิ่งที่ควรกล้าและกล้าในสิ่งที่ควรกลัว เช่น การกล้าเกรงพระผู้เป็นเจ้าของชาวคริสต์ เป็นต้น

3.4 การควบคุมตนเอง (Self control หรือ Temperance) คือ การใช้ปัญญาควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ตลอดจนการกระทำที่ไม่เหมาะสมด้วย



3.5 ความยุติธรรม (Justice) ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นและตนเองอย่างเหมาะสม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น กล่าวคือ เป็นผู้มีใจเป็นธรรมอยู่เสมอ  
การปกครองโดยธรรมย่อมเป็นอุดมการณ์สูงส่งในการปกครอง การยึดถือหลักธรรมของศาสนาเป็นหลักปฏิบัติงาน ย่อมจะมีส่วนเสริมสร้างต่อการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหาร หมวดธรรมในพุทธศาสนามีอยู่มากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมความเป็นนักบริหารการศึกษาที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสิทธิภาพในการอ่าน ดังหมวดธรรมที่ยกมากล่าวไว้ดังต่อไปนี้

พระราชันนทมนิ (2533 : 38) กล่าวถึง คุณธรรมที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติ ตามคุณธรรม 4 หมวด ต่อไปนี้

หมวด 1 สังคหัตถุ (คุณธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น) ได้แก่

1. ทาน คือ การสละให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้ควรให้เป็น
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาอ่อนหวาน
3. อัถตจริยา คือ การทำสิ่งที่ประนีประนอมแก่ผู้อื่น
4. สมานัตตา คือ ความเป็นคนที่วางตัวเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย

หมวด 2 จรราวาสธรรม (คุณธรรมสำหรับผู้ครองเรือน) ได้แก่

1. สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกัน
2. ทมะ คือ การรู้จักข่มจิตของตน
3. ชันติ คือ ความอดกลั้น
4. จาคะ คือ การสละให้ปันแก่คนที่ควรให้

หมวด 3 สัมปรีตธรรม (คุณธรรมของสัตบุรุษ คือ คนดีที่น่านับถือ) ได้แก่

1. ความเป็นผู้รู้จักเหตุ
2. ความเป็นผู้รู้ผล
4. ความเป็นผู้รู้จักตน
5. ความเป็นผู้รู้จักกาล
6. ความรู้จักหมู่ชน และกิริยาที่ควรประพฤติ
7. ความรู้จักบุคคล

หมวด 4 พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมสำหรับผู้ปกครอง 4 ประการ คือ

1. เมตตา คือ ความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข
2. กรุณา คือ ความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
3. มุทิตา คือ การยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดี



#### 4. อุเบกขา คือ การวางแผนไม่ตั้งใจเสียใจเมื่อผู้อื่นปฏิบัติ

สุรวดี อำนวยศิริสุข (2534 : 11) กล่าวว่า “คุณธรรม หมายถึง ความงาม ความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสจะแสดงออกมาจากการกระทำทางกาย วาจา และใจ ของบุคคลเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นคุณประโยชน์ของตนเอง ผู้อื่นและสังคม”

ณรงค์ศักดิ์ ทะละภัย และคณะ (2537 : 153) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง แนวความคิดในทางดี ซึ่งเป็นตัวบังคับให้นำไปสู่จริยธรรม คือ ความประพฤติดี

กรมวิชาการ (2539 : 148) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีด้านกาย วาจา ใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติและสังคมเกิดความสุข อันได้แก่ หลักธรรมในศาสนาต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2541 : 48) ภายใต้คำ “คุณธรรม” ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า “คุณธรรม” คือ คุณงามความดี

ประจง ประสาธน์ (2541 : 51) ได้กล่าวถึง คุณธรรม ว่าหมายถึง ความดีงามที่อยู่ในตัวบุคคล คุณธรรมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษาและอบรมจิตใจเป็นเวลานานและจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเฉพาะสิ่งที่ดีงามติดต่อกันมาจนกลายเป็นความเคยชิน

พีระพงษ์ เจริญพันธุ์ (2541 : 11) ได้สรุปว่า “คุณธรรม หมายถึง ลักษณะในทางดีที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล

เพชรวรรณ ครุฑทนต์ (2542 : 11) ได้สรุปความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีของการกระทำของบุคคล หรือสภาพจิตใจที่เป็นกุศลซึ่งเป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ การเสียสละ ความเมตตากรุณา เป็นต้น หากสังคมใดประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณธรรม สังคมนั้น ๆ ก็จะมีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้า

กรมวิชาการ (2543 : 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม คือ ความดีงามอันมีอยู่ในตัวบุคคล คุณธรรมเกิดมาจากการปลูกฝังการที่ได้ยิน ได้เห็น และได้อ่านที่สำคัญที่สุด คือ ได้เห็นพฤติกรรมที่แสดงคุณธรรมของบุคคลที่เคารพรักเป็นตัวอย่าง นอกจากนั้น คุณธรรม หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ สุจริตยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจที่จะทำประโยชน์แก่สังคม

ประภาศรี สีหอำไพ (2543 : 62) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกริดรอย ชั่วดีทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจจนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดี ย่อมได้รับผลของความดี คือ ความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่การกระทำชั่วย่อมได้รับผลของการกระทำชั่ว คือ ความเจ็บป่วย การเป็นผู้มีคุณธรรม คือ



การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ศิ่งาม ความเข้าใจเลือกกระทำดีมีคุณธรรม เป็นกฎเกณฑ์ที่สากลตรงกัน

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2544 : 12) ให้แนวคิดในการมีค่านิยมและคุณธรรม

1. ปฏิบัติตามข้อกำหนดปทัสสถาน เกณฑ์พฤติกรรมแห่งความดีงามและข้อห้ามต่าง ๆ ด้วยความมุ่งหวังที่ผลประโยชน์จะเกิดกับตัวเอง
2. รับปรุงเพิ่มพูนการปฏิบัติตามเกณฑ์พฤติกรรมแห่งความดีงามตามคำแนะนำของผู้อื่น รับฟังข้อวิจารณ์จากผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง คัดแปลงการปฏิบัติให้เหมาะสมกับข้อปฏิบัติของตน
3. วิเคราะห์จัดสร้างแนวปฏิบัติตัดสินใจได้เอง ด้วยเหตุผลที่เหมาะสมเพื่อการเสริมสร้างกฎเกณฑ์ แห่งความดีงาม ก่อให้เกิดระเบียบระบบในสังคม ยืนยันในความดีแห่งค่านิยมและคุณภาพชีวิตนั้นในเหตุผลแห่งความดีงาม
4. ร่วมมือกับผู้อื่นในการรักษาระเบียบระบบแห่งสังคมให้ประโยชน์แห่งการปฏิบัติตน มีผลไปสู่การพัฒนาค่านิยมและคุณธรรมของสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลรอบข้าง
5. แสดงความชื่นชมยกย่องให้รางวัลต่อพฤติกรรมแห่งความดีงามที่นำไปสู่ความเป็นเลิศระบบแห่งสังคม พัฒนาสังคมไปสู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งทำให้ทุก ๆ คนในสังคมเพิ่มพูนความดีงามไปพร้อม ๆ กันอย่างทั่วถึง ปฏิบัติตนเพิ่มความดีงามและการพัฒนาของสังคมแห่งความงามในทุกโอกาส

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546 : 53) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน

สรุปได้ว่าคนที่มีคุณธรรม หมายถึง คนที่ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น มีความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดี และมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า

คุณ (คุณ, คุณนะ) หมายถึง ความดีที่ประจำอยู่ในสิ่งนั้น ๆ ความเกื้อกูล

ธรรม (ทำ, ทำนะ) หมายถึง คุณความดี

คุณธรรม (คุณ -นะ-ทำ) หมายถึง สภาพคุณงามความดี

กรมวิชาการ (2546 : 50) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งกาย วาจา และจิตใจ โดยถือปฏิบัติเป็นประจำ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสังคม



สนิท เสวตวงศ์ (2547 : 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม คือ คุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดี ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ผลจากการปฏิบัติเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

ชวงค์ ฉายะบุตร และมุ่งหมาย ชื่อตรง (2548 : 4-6) ได้อธิบายเกี่ยวกับบรรดา ทรัพยากรทั้งหลายทั้งมวล มนุษย์ถือว่ามีค่าและสำคัญมากที่สุด เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากร ที่สามารถเรียนรู้ฝึกอบรม และพัฒนาจนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็น คุณประโยชน์ต่อโลกมากมาย ส่วนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ ปฏิบัติคุณธรรมและศีลธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติดี นำความรู้ ความสามารถมาใช้ก่อประโยชน์ ทางที่ถูกที่ควรสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติ สุข จึงสรุปความสำคัญของคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสงบสุข
2. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของมนุษย์ให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน
3. ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้มนุษย์
4. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา
5. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนมาสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มี

คุณค่า

6. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ
7. ช่วยส่งเสริมคนดีให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
8. ช่วยสร้างให้บุคคลในสังคมมีคุณธรรมประจำใจ เช่น การรู้จักเสียสละ การรู้จัก

สามัคคี การงดเว้นจากการประพฤตินิষอบ

พระธรรมปิฎก (2548 : 24) อธิบายความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามของจิตใจเป็นของลึกซึ้ง เป็นสุขที่แท้จริงเห็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือ เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ และรู้จักปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้อง

ปราชญา กล้าผจญ (2548 : 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม (Morality) หมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความดีงามทั้งหลายอันเกิดจากผู้มีธรรม มีศีลธรรมประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวรั้งไว้มิให้กระทำชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548 : 95) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่สังคมว่าดี ควรทำจริยธรรมตามความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว นอกจากนี้คำว่า จริยธรรม ยังใช้ครอบคลุม คำว่า คุณธรรม ค่านิยม กฎหมาย กฎระเบียบ หลักศาสนา กฎจรรยา บรรทัดฐานของสังคม



ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2548 : 75) สรุปความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง กรอบความประพฤติ ความคิดที่สังคม หรือบุคคลมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งดี มีประโยชน์มากกว่าโทษ ส่วนจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติ การทำดี ละเว้นความชั่วอันเป็นผลมาจากการคิดดี

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 110) ได้สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้นคุณธรรมของครูก็คือ คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องเหมาะสมซึ่งมีอยู่ในจิตใจของครู และเป็นแรงผลักดันให้ครูทำหน้าที่ของครูอย่างถูกต้องเหมาะสมและสมบูรณ์

กรมการศาสนา (2551 : 42) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดี มีความสงบเย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดขึ้นและให้เหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามที่เกิดขึ้นในจิตใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความขยัน ส่วนจริยธรรม หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถดำรงชีวิต และปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามและสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม หรือสภาพคุณงามความดีทั้งกาย วาจา ใจ ที่ตั้งสมอยู่ภายในบุคคล บุคคลจะมีคุณธรรมได้ต้องเรียนรู้มีประสบการณ์และปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง ส่วนจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติดี ปฏิบัติได้ถูกต้องที่เป็นผลมาจากความคิดที่สังคม หรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณธรรมความดีได้ว่า หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติในกรอบที่ดีงาม สามารถแยกแยะความดี ความชั่วได้ หรือบุคคลมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งดี มีประโยชน์



มากกว่าโทษ เป็นสภาพความดีที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดี ปฏิบัติจนเกิดความเคยชินเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยเป็นสิ่งที่ได้มา จากการศึกษาและอบรม จิตใจเป็นเวลานานและต้องมีการปฏิบัติเฉพาะสิ่งที่ตั้งมติดต่อกันมาจนกลายเป็นความเคยชิน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ด้านคุณธรรม” ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า
2. ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
3. ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น
4. มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเมตตากรุณา
5. ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องทางศีลธรรม
6. ปฏิบัติในสิ่งที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

#### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการมีวิสัยทัศน์ดี

คำว่า Vision ยังมีได้มีการบัญญัติศัพท์ขึ้นใช้ในภาษาไทย ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องการ กล่าวถึงคำนี้จึงคิดถ้อยคำขึ้นเรียกใช้เอง เช่น ทศนภาพ ทศนวิสัย วิสัยทัศน์ ปัญญาทัศน์ การมอง การณ์ไกล การเล็งการณ์ไกล การมีหูตากว้างไกล การสร้างภาพอนาคตการมองภาพอนาคต ญาณ วิถี มโนภาพ มโนทัศน์ จินตภาพ วิจารณ์ทัศน์ วิจารณ์สมบัติ เป็นต้น และบางท่านใช้คำทับศัพท์ว่า Vision ก็มี สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ใช้คำว่า วิสัยทัศน์ ในความหมายของ Vision และได้มีนักวิชาการ หลายท่านได้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้

ฮิคแมน และซิลวา (Hickman and Silva, 1984 : 110) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคต จากข้อมูลในปัจจุบัน จากความหวัง ความฝันและโอกาสที่จะเป็นไปได้

บลูมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield, 1986 : 80) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่อยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ ต้องการให้เป็นไปในอนาคต และสามารถทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 70) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การ ในอนาคต เป็นภาพที่มีเอกลักษณ์ (Unique) ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (Attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่ต้องการจะให้ องค์การไป ทางนั้น และบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้



กรมวิชาการ (2539 : 110) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์จากนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้สรุปสาระสำคัญของวิสัยทัศน์ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรู้อะไรบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิดการรับรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต

วิสัยทัศน์ คือ การสร้างภาพของสมองที่มุ่งอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือและน่าสนใจ

วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อที่ยึดถือขององค์กร

วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่ชัดเจน ที่บ่งถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์

วิสัยทัศน์ คือ ข้อความที่บ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน

วิสัยทัศน์ คือ การมองอนาคตเพื่อกำหนดนโยบาย โดยวิธีการนำเอาระบบ วางแผนมาใช้หรือการสร้างความฝัน และมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะให้ความฝันนั้นเป็นจริง

วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์ (2542 : 80) ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งหมายใน สถานภาพที่เราประสงค์จะไปเป็น หรือจะไปอยู่...สักวันหนึ่งในอนาคต วิสัยทัศน์ หมายถึง ความ มุ่งหมาย ความคาดหวัง ของบุคคลหรือองค์กร ที่ประสงค์จะไปมีสถานภาพเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง (หรือหลาย ๆ อย่าง) หรือจะไปอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่ง....ในอนาคต

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 220) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นผลผลิตของสิ่งที่เรียกว่า จินตกรรม (Imagining) จินตนาการ ความใฝ่ฝัน ความฝันที่แปลกตลก ชนิดที่ว่าเป็นสิ่งที่ผู้คิด ไม่คาดคิด ไม่เห็นด้วย เป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้ เล็งเห็นความเป็นไป ข้างหน้า จับกระแสความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดหน้า (Foresight) คิดหลัง (Backsight) และมองเข้าไปข้างในตน (Insight) เรียนรู้จากคน สถานการณ์ สภาพแวดล้อม จากข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์ รู้เท่าทันแนวโน้มวิวัฒนาการ พัฒนาการ และ วิจรรณญาณ ตัดสินใจปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นกันถึงเวลาอันควร

ฉวีวรรณ สุกสารัมภ์ (2545 : 143) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าไกล ๆ เพื่อวางแผนแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วรบุษ แสงนิมมवल (2545 : 130) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ คือ การมองการณ์ไกล เห็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้าก่อนข้างชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ใน สถานการณ์นั้น ได้อย่างเหมาะสม



กนกกร ยศไพบุลย์ (2546 : 150) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่บุคคล องค์กร สังคม หรือประเทศต้องการจะเป็นในอนาคต โดยระบุข้อความ (Statement) ที่สะท้อน ถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทาง จุดยืนในอนาคตที่บุคคล หรือผู้นำต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็น ผลมาจากความสามารถในการมองไปในอนาคตและคาดคะเนสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วกำหนด สถานภาพที่ต้องการจะเป็น

จากความหมายของวิสัยทัศน์ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพใน อนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพอนาคตนั้นสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้ บรรลุความต้องการนั้นได้

#### ความสำคัญของวิสัยทัศน์

จากความหมายของวิสัยทัศน์ จะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่เดินทางของ องค์กร รายละเอียดทุกอย่างในวิสัยทัศน์จะช่วยทำให้องค์กรเดินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่าง ถูกต้องและประสบผลสำเร็จตามปรารถนา ความสำคัญของวิสัยทัศน์จึงขึ้นอยู่กับความถูกต้อง ความมีมาตรฐานและรายละเอียดต่าง ๆ ของวิสัยทัศน์เอง เพราะสิ่งเหล่านี้จะถูกนำไปกำหนดเป็น แผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป การพิจารณาความสำคัญของ วิสัยทัศน์ดังที่ กล่าวเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ที่ระดับองค์กร ซึ่งจำแนกออกเป็นสองระดับ คือ

1. ระดับตัวองค์กรเอง ได้แก่ การสร้างภาพอนาคตที่มีเอกลักษณ์ เป็นอุดมคติ มีความ น่าพึงปรารถนา มีความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสภาพองค์กรของตนและมุ่งมั่น ผลักดันทุกวิถีทาง ที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อผลในการพัฒนาองค์กร โดยตรง

2. ระดับตัวองค์กรในระดับสังคมโลก (Globalization) ได้แก่ การสร้างภาพอนาคต ขององค์กรในฐานะเป็นองค์ประกอบของระบบสังคมโลก ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่าง ๆ โดยตรงต่อองค์กร ว่าองค์กรของตนควรมีเอกลักษณ์ อุดมคติ ความน่าพึงปรารถนา และความ เป็นไปได้ในการดำเนินองค์กรอย่างไร

นอกจากพิจารณาในระดับองค์กรแล้ว วิสัยทัศน์ยังอาจถูกพิจารณาในระดับบุคคลได้อีก สองระดับ คือ

1. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับตนเอง โดยการมองภาพอนาคตที่เกี่ยวกับงานและภาระหน้าที่ว่า ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงแล้วจะเตรียมตัวและปฏิบัติตนต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร การมองภาพ อนาคตระดับนี้เป็นการมองภาพภายนอกตนเอง



2. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับตนเอง โดยมองภาพอนาคตที่เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและ จิตใจว่า ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงจะเตรียมตัวและปฏิบัติตนต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร การมองภาพอนาคตระดับนี้เป็นการมองภายในตนเอง

ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณา วิสัยทัศน์ ในระดับใดก็ตาม เราอาจอธิบายความสำคัญของ วิสัยทัศน์ ได้ 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกร่าเริง น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย ด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของการผลิต การบริการ และการบริหาร

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานของงาน ที่แสดงถึงความเป็นเลิศและความโดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถคาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน จะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์เป็นข้อความที่สรุปค่านิยม ความมุ่งหวังและเป้าหมายของหน่วยงานไว้ทั้งหมด โดยเป็นข้อความที่บ่งชี้ถึงสถานที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นกรอบทิศทาง การดำเนินงานพันธกิจของหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จในอนาคต กนกอร ยศไพบุลย์ (2546 : 102) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเป็นไปได้เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้จริงตามขีดความสามารถที่มี

2. ทำท่ายุติธรรม วิสัยทัศน์เป็นตัวกระตุ้นของผู้เกี่ยวข้องและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ สามารถใช้เป็นกรอบชี้นำสมาชิกดำเนินการเพื่อบรรลุจุดขึ้นที่ต้องการ ภายในระยะเวลาที่กำหนดอนาคต

3. เป็นข้อความง่าย ๆ ที่สามารถสื่อให้เห็นจุดมุ่งหมายทิศทางในอนาคตของ องค์การ มีจุดเน้นที่ชัดเจนและสะท้อนเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์การอื่น

4. เป็นปรัชญาหรืออุดมคติที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่ยึดถือ และอยู่ภายในใจของทุกคนและทุกกลุ่มที่สัมพันธ์กับองค์การ



5. เป็นคำมั่นสัญญาของผู้บริหารที่แสดงถึงการตัดสินใจและความมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบ เป็นข้อผูกมัดที่ผู้บริหารต้องกระทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริงขึ้นมา

6. มีความเป็นบูรณาการ กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นตัวประสานปัจจัยในองค์การให้ดำเนินไปในทิศทางที่ปรารถนาเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงช่องว่างทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัตถุประสงค์เฉพาะบุคคล รวมทั้งพฤติกรรม หรือการกระทำของสมาชิกให้อยู่ในกรอบแนวที่จะดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้

7. ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ การที่วิสัยทัศน์จะเป็นจริงจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกขององค์การ และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ

8. ต้องตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องสามารถวัดผลการกระทำได้ มิฉะนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ก็เป็นเพียงสร้างภาพเท่านั้น

9. สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ และเป็นไปตามครรลองที่คิงามของสังคม กรมวิชาการ (2539 : 150) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม และประวัติขององค์การ
  2. เป็นอุดมคติบ่งชี้มาตรฐานความเป็นเลิศที่ต้องการ
  3. ทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
  4. มีความน่าเชื่อถือ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามก่อให้เกิดความผูกพัน
  5. ชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
  6. ทะเยอทะยานมุ่งสู่ความสำเร็จ
  7. บ่งบอกถึงความสามารถและความต้องการอันเกิดจากเอกลักษณ์ขององค์การนั้น
- นักวิชาการบางคณะก็มีความเห็นว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สามารถทำให้สำเร็จได้จริง
2. มีพฤติกรรมแสดงให้เห็นได้
3. ทำทหายความสามารถและความรู้สึกรักใคร่
4. เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
5. เป็นกรารู้เท่าทันเพื่อปฏิบัติการล่วงหน้า
6. มีความเป็นกลยุทธ์ในตัวเอง
7. บังเกิดผลคุ้มค่าในอนาคต



อย่างไรก็ดี อาจสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะที่ลึก กว้าง ไกล และใฝ่สูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลึก หมายถึง เป็นสิ่งที่ไม่ผิวเผิน มีมาตรการรองรับที่เหมาะสม ชัดเจน เป็นไปได้
  2. กว้าง หมายถึง การสร้างภาพที่มีมุมมองอันเกิดจากการสังเคราะห์วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยสนับสนุนหรือต้นทุน แล้วอย่างรอบคอบ
  3. ไกล หมายถึง การมองไปข้างหน้าเพื่อหวังผลในระยะยาวไกล อาจจะเป็นถึงชั่วอายุคนก็ได้ เพื่อผลที่พึงปรารถนา
  4. ใฝ่สูง หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากคนที่มีสถานภาพสูงกว่าคนโดยปกติ อาจจะโดยชาติวุฒิ วิทยุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุมานะสมาธิแน่นแน่ว ฯลฯ
- องค์ประกอบของวิสัยทัศน์**

องค์ประกอบสำคัญของวิสัยทัศน์ก็เช่นเดียวกับหลักการและทฤษฎีข้ออื่น ๆ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กล่าวคือ มีข้อเสนอที่น่าสนใจของนักวิชาการกลุ่มต่าง ๆ หลายทฤษฎีด้วยกัน ที่น่าสนใจ ได้แก่ (กรมวิชาการ, 2539 : 120)

1. ทฤษฎีที่กล่าวว่าองค์ประกอบของวิสัยทัศน์มีสามประการ ได้แก่ ภารกิจ (Mission) สมรรถภาพ (Capacity) และค่านิยม (Value) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 ภารกิจ คือ หน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์การ
- 1.2 สมรรถภาพ คือ จุดเด่นขององค์การ ที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือมีความได้เปรียบเหนือองค์การอื่น
- 1.3 ค่านิยม คือ คุณค่า ความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การ เป็นคุณค่าและความเชื่อว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การปฏิบัติ ซึ่งจะสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

วิสัยทัศน์ขององค์การย่อมมีองค์ประกอบมาจากภารกิจขององค์การโดยใช้ค่านิยมของบุคลากรในองค์การมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เมื่อเน้นสมรรถภาพอันเป็นจุดเด่นต่าง ๆ ขององค์การด้วย ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำงานต่อไป

2. ทฤษฎีที่กล่าวว่าองค์ประกอบของวิสัยทัศน์มีหกประการ ได้แก่ ขอบเขตของภารกิจ (Scope) ขนาดขององค์การ (Scale) จุดเน้นด้านผลผลิต (Product Focus) จุดเน้น เพื่อการแข่งขัน (Competitive Focus) ภาพลักษณ์ (Image) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization & Culture) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2539 : 125)

- 2.1 ขอบเขตของภารกิจ คือ การรู้ว่าองค์กรมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องอะไร



2.2 ขนาดขององค์กร คือ การรู้ว่าองค์กรมีขนาดและสมรรถนะในการทำงานเพียงใด

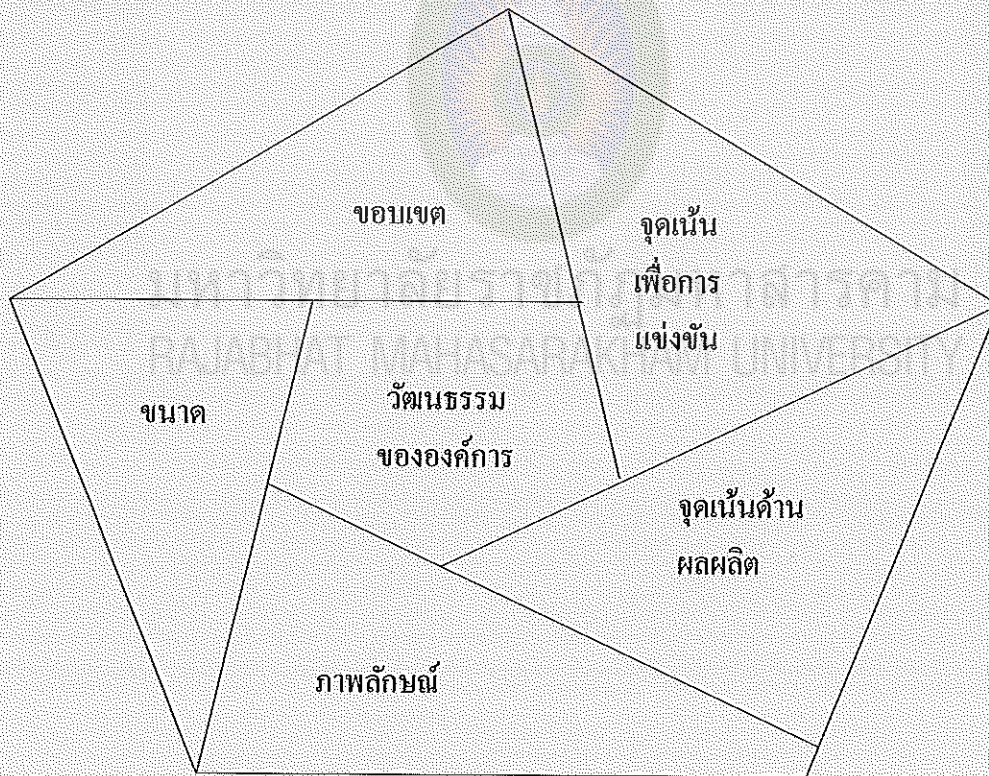
2.3 จุดเน้นด้านผลผลิต คือ การรู้ว่าองค์กรควรส่งเสริมหรือยับยั้งการสร้างผลิตผลขององค์กรชนิดใด เมื่อใด

2.4 จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน คือ การตัดสินใจว่าองค์กรจะแข่งขันเมื่อไร กับผู้ใดในเรื่องอะไรเป็นพิเศษ และเรื่องเหล่านั้นสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กรหรือไม่เพียงใด

2.5 ภาพลักษณ์ คือ สิ่งที่คิดอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อองค์กร

2.6 วัฒนธรรมขององค์กร คือ โครงสร้าง ระบบการบริหาร และประเพณีการปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในองค์กร

องค์กรประกอบทั้งหกประการนี้เมื่อประมวลเข้าด้วยกันแล้ว ก็ย่อมจะทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น



แผนภาพที่ 10 องค์กรประกอบวิสัยทัศน์หกประการ (กรมวิชาการ. 2539 : 165)



## ประเภทของวิสัยทัศน์

ไม่ว่าปัจเจกบุคคลหรือองค์กร ถ้ามีความมุ่งหวังอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับอนาคต แล้ว ก็ถือได้ว่ามีวิสัยทัศน์ (Vision) ทั้งสิ้น จึงสามารถจำแนกวิสัยทัศน์ออกเป็นประเภทใหญ่ได้ 2 กลุ่ม คือ (วีรวุฑ มาฆะสิรานนท์. 2542 : 80)

### 1. วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision)

ทุกชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ผู้ที่มีแรงใฝ่ดี ก็มักจะมี ความมุ่งหมายกับอนาคตว่า ต้องการจะเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็มุ่งมั่นเพียรพยายาม ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เช่น วิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต วิสัยทัศน์ในหน้าที่ การงาน วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว วิสัยทัศน์ในวัยหลังเกษียณ เป็นต้น กล่าวโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่า “วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision)” จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งกับชีวิตของเราทุกคน ในทุก ๆ ช่วงอายุ “วิสัยทัศน์” จะเป็นเสมือนหลักชัยที่ท้าทายตัวเราเอง ให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง

### 2. วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision)

องค์กรก็ไม่แตกต่างอะไรกับปัจเจกบุคคล ซึ่งย่อมต้องมีอนาคต และเมื่อต้องการ อนาคตที่ดี ก็จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี (ถ้าจะเปรียบวิสัยทัศน์ส่วนตัว ก็พอจะเทียบได้กับ วิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต และวิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน) ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นของความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรที่จะเป็นผู้นำในภาคส่วน (Sector) ต่าง ๆ ได้นั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบและเห็นพ้อง (Shared Vision) ที่จะร่วมกันมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้นให้ได้ภายในเวลาที่กำหนด

### ที่มาของวิสัยทัศน์

ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยทัศน์องค์กรนั้น มิได้เกิดมาจาก การนั่ง คิด นั่งฝันไปเพียงลำพัง แต่จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอื่นๆ อีกหลายประการ ซึ่งจะมาจาก

1. ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. องค์ความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ที่ปราศจากการ “ยึดติด” กับรูปแบบหรือ วิธีการเดิม ๆ (Old Paradigm Business)
4. ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญ (Stakeholders) ขององค์กร
5. การผสมผสานจินตนาการ และดุลยพินิจในด้านศักยภาพ และความสามารถ ตลอดจนทักษะ และประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร
6. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมขององค์กร และแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ ด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systemic Approach)



7. การกำหนดทางเลือกของเราเอง ในการเดินไปสู่อนาคต (Scenarios of The Future) ว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ

8. มีการรวมพลังของความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรม (Innovative) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญาความ เชื่อที่ องค์การและเหล่าสมาชิกขององค์การร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นจินตกรรมที่ร่วมกัน ผืน (Shared Imagineering) ช่วยกันผลักดันสานฝัน วิสัยทัศน์เป็นผลจากความสามารถ คิดอ่าน ผสานเข้ากับประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของกลุ่มบุคคล เป็นผลจากความสามารถใน การเก่งคิด เก่งคน และเก่งงานของเหล่าผู้นำ คนทั่วไปไปทั้งหลายพืงมีวิสัยทัศน์ แต่ผู้นำในทุกระดับ ต้องมีวิสัยทัศน์เป็น A Ronclmap ให้ทุกคนในองค์การได้ใช้เป็นที่ป็นาทาง ทั้งในเวลาและนอก เวลาปฏิบัติงาน ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้น ต้องมีกระบวนการคิดครบทั้ง 3 ระดับ คือ คิดได้ สื่อ เป็น และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า ชักชวนผู้คนให้ร่วมปรุงแต่งภาพใหม่ขึ้นมาจากพรสวรรค์ หรือจากพรแสวง จากประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อมของตน ประกอบร่วมกันสร้างความคิด ที่ว่า “ภาพที่ต้องการเห็นคืออะไร?”

กระแสของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นกระแสของความผันแปร ไม่แน่นอน อนาคตที่ยากวิสัยทัศน์จะเป็นตัวช่วยก่อให้เกิดความรู้สึกมีเสถียรภาพอย่างมีทิศทาง มุ่งเข้าสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมที่แท้จริงมาจากการถกเถียงความคิดพิจารณาแผนนโยบาย วิเคราะห์แนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ เช่น อิทธิพลของการแข่งขัน SWOT Analysis วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและปัจจัยคุกคาม แรงบีบบังคับทางเทคโนโลยี อุปสงค์และอุปทาน กฎระเบียบ วิถีชีวิต วัฒนธรรมองค์การ ความพร้อม ปัจจัยส่งเสริม และที่สำคัญ คือ ผู้บริหารมี เวลาครุ่นคิดสร้างภาพแต่ละภาพให้สัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ แต่ละวิสัยทัศน์ของ กิจกรรมต่าง ๆ รองรับและเชื่อมต่อกันนโยบายหลัก วิสัยทัศน์จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหาร การจัดการที่เป็นกลยุทธ์มาก (Strategic Management by Vision) ซึ่งผลที่ได้จะบ่งถึงความได้ ประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1. งานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

เที่ยง เหมียดโธสง (2542 : 250) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า



1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏตามแนวคิดของผู้บริหารและอาจารย์ 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.84) การสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.78) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.66)

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏตามแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามแนวคิดของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ ตามแนวความคิดทฤษฎี X การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 3.16) การสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 3.06) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.89) ตามแนวความคิดทฤษฎี Y การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.90) การสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.62) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ ตามแนวความคิดของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.020) ตามแนวคิดของอาจารย์ (ค่าเฉลี่ย 2.489) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามแนวความคิดของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.868) ตามแนวคิดของอาจารย์ (ค่าเฉลี่ย 2.423) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามแนวความคิดของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.141) ตามแนวคิดของอาจารย์ (ค่าเฉลี่ย 2.493)

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ 3 ด้าน คือ การสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกัน จำแนกตามแนวความคิด ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขนาดสถาบันและประสบการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ จำแนกตาม แนวความคิดทฤษฎี X (ค่าเฉลี่ย 3.067) ตามแนวคิดทฤษฎี Y (ค่าเฉลี่ย 2.620) ขนาดสถาบัน สถาบันขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย 3.110) สถาบันขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 2.939) ประสบการณ์ทางการบริหาร 4 ปีหรือน้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 2.904) มากกว่า 4 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.103) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำแนกตามแนวความคิดทฤษฎี X (ค่าเฉลี่ย 2.899) ตามแนวคิดทฤษฎี Y (ค่าเฉลี่ย 2.599) ขนาดสถาบัน สถาบันขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย 2.985) สถาบัน ขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 2.764) ประสบการณ์ทางการบริหาร 4 ปีหรือน้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 2.724) มากกว่า 4 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.970) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามแนวความคิดทฤษฎี X (ค่าเฉลี่ย 3.169) ตามแนวคิดทฤษฎี Y (ค่าเฉลี่ย 2.902) ขนาดสถาบัน สถาบันขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย 3.202) สถาบันขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.087) ประสบการณ์ทางการบริหาร 4 ปีหรือ น้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.041) มากกว่า 4 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.213)



บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 129) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาคองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง ครูผู้สอนประเมินว่า บรรยายภาคเปิดขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำมีจำนวนใกล้เคียงกัน วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาคองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาคองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 38.59

จิตรดา บุญพ่วงสัมฤทธิ์ (2545 : 189) ได้ศึกษา วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ใน ระดับสูงทั้งในภาพรวมและรายมิติทุกมิติโดยมิติการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มิติการสร้างวิสัยทัศน์และมิติการสร้างวิสัยทัศน์และมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ในการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายมิติปรากฏดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในมิติการสร้างวิสัยทัศน์จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกต่างขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉวีวรรณ สุภาสารัมภ์ (2545 : 150) ได้ศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดต่างกัน โดยรวมมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุราชการต่างกัน โดยรวมมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไปมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี

จากการศึกษางานวิจัยทางด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในด้านการสร้าง การเผยแพร่และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง ส่วนขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไม่มีความแตกต่างกัน และในขณะเดียวกันวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับการสร้าง การเผยแพร่และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ส่วนขนาดของโรงเรียนมีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ด้านการมีวิสัยทัศน์” ได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคต เป็นภาพที่มีเอกลักษณ์ได้พัฒนาแล้ว และสามารถบรรลุถึงได้ ผู้นำ



ต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน โดยเป็นภาพที่สมจริง น่าเชื่อถือและน่าสนใจซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ด้านการมีวิสัยทัศน์ดี” ประกอบด้วย

1. มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ
2. ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนอย่างตรงไปตรงมา
3. มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน
4. มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน
5. มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานที่

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การยอมรับผู้อื่น

#### ความหมายการยอมรับผู้อื่น

โรเจอร์ และชูเมอร์เกอร์ Rogers and Shoumarker (1971 : 68 ; อ้างถึงใน อาการัตน์ ราชพัฒน์. 2554 : 75) กล่าวถึง กระบวนการยอมรับ (Adoption process) ว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติ กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and decision making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มรู้หรือรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่หรือความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด การรับรู้อาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญด้วยการพบเห็นด้วยตนเองหรือโดยการเผยแพร่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือเอกชน

ขั้นที่ 2 ขั้นสู่ความสนใจ (Interest) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามไต่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ประโยชน์และความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (Evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่า ถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง ในขณะนี้และในอนาคต ควรหรือไม่ที่จะทดลองดูก่อน หากรู้สึกว่ามีผลดีมากกว่าจะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (Trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ โดยทำการทดลองแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสภาพการณ์ในปัจจุบันของตนและผลจะออกมาตามที่คาดคิดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสาที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป



ขั้นที่ 5 จั้่นนำไปปฏิบัติหรือขันยอมรับ (Adoption) เป็นขันที่บุคคลตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

เคลน (Klann. 2007 : 55) กล่าวถึง ตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ที่จะต้องแสดงออกถึงการยอมรับในการเคารพผู้อื่นว่า ได้แก่ 1) การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความสามารถของผู้อื่น 2) การทำงานด้วยการยอมรับความแตกต่างของบุคคล 3) ยอมรับบุคคลโดยให้เป็นธรรมไม่ลำเอียง 4) ยอมรับในความรู้ความสามารถ 5) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ

โจเซฟสัน (Josephson. 2009 : 48) กล่าวถึง การยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล จะต้องไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่ดูที่บุคลิกลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ

การยอมรับ (Adoption) การยอมรับของบุคคลนั้น ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการยอมรับไว้ดังนี้

“การยอมรับ” หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีกว่า ทั้งรูปธรรมและนามธรรมไปปฏิบัติด้วยความพอใจ และการยอมรับจะเกิดขึ้นได้ โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้และได้ทดลองมาขันหนึ่งแล้ว โดยระยะเวลาการตัดสินใจรับเอาสิ่งนั้น อาจกินเวลาเป็นปี ๆ (เพลินพร ผิวงาม. 2533 : 14)

ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (ทวิศักดิ์ ญาณประทีป และ ธงทอง จันทรางศุ. 2532 : 120) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า หมายถึง การตกลงหรือเห็นด้วย ส่วนปนัดดา อินทราวุธ (2543 : 68) ได้ให้ความเห็นว่า การยอมรับ คือ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้เรียนรู้ หรือได้รับการแนะนำมา และในที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้น มาใช้ หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือคุณลักษณะของสิ่งนั้น ขณะที่ Spence (1994 : 75 ; อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์. 2554 : 57) ให้ความหมายการยอมรับว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการตัดสินใจซึ่งนำมาสู่การรับมาหรือปฏิเสธสิ่งที่เห็นว่าเป็นความใหม่

อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554 : 114) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังกัดได้จากการกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บ่มบ่ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ



ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การยอมรับผู้อื่น ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ค่านิยม และความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญ จะต้องไม่ตัดสินคนอื่นเพียงบุคลากรและความประพฤติของเขา ซึ่งนามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย

1. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น
3. ยอมรับความประพฤติดีของผู้อื่น
4. ไม่ตัดสินคนอื่นเพียงบุคลิกาภายนอก
5. ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น
6. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

#### องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

##### 1. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Lashway

ลาสเวด (Lashway. 1996 : 148) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นคนของส่วนรวมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและค่านิยมที่หลากหลายของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมซึ่งจะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) มีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 2) มีความรับผิดชอบที่จะพัฒนาภารกิจนั้นให้ดีที่สุด และ 3) มีความอดทนไม่ย่อท้อในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

##### 2. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Robore

โรบอร์ (Robore 2001 : 179) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมเป็นเรื่องยากที่จะเริ่มต้นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่มันก็ จะสะดวกขึ้นสำหรับบุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานในโรงเรียน และได้กล่าวถึงมาตรฐานจริยธรรมของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกา ในเรื่องของความรับผิดชอบว่า ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) มีการปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) มีการปฏิบัติและตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน 3) มีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง
- 4) แสวงหาวิธีการปรับปรุงวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยและ 5) มีความอดทน มุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

##### 3. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Sharma

ชาร์ม่า (Sharma. 2002 : 155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยเฉพาะในเรื่องของการตรวจสอบจะต้อง 1) สามารถให้ตรวจสอบ



ได้และมีการยอมรับต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น มากกว่าผลัดความรับผิดชอบให้กับคนอื่นหรือสภาพแวดล้อม 2) การมีความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยับยั้งชั่งใจ (Unlimited) ในผลประโยชน์ด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม

#### 4. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Starratt

สตาร์รัท (Starratt. 2004 : 138) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เรื่อง ความรับผิดชอบ (Responsibility) ว่า จะต้องเป็นผู้มีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงและขัดขวางสิ่งที่ไม่ดี ซึ่งได้สรุปความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับความรับผิดชอบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อภาวะความเป็นอยู่ของมนุษย์ ในฐานะผู้บริหารการศึกษาและในฐานะเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวกับประชาชน 2) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) เมื่อเกิดความขัดแย้งในเรื่องความรับผิดชอบผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความอดทนและสืบเสาะหาสาเหตุ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่จะเป็นประโยชน์สำหรับนักเรียนมากที่สุด

#### 5. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Cabral – Maly and Hardy

คาเบรล เมย์ และ เฮ็นดี้ (Cabral – Maly and Hardy. 2004 : 247) กล่าวถึงผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะที่จะต้องแสดงออกนั้นประกอบด้วย 1) การสร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ และ 2) การมีพันธะความรับผิดชอบ (Commitment) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสูงสุดของผู้นำ

#### 6. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ National Centre for Ethics in Health Care

แคร์ (Care. 2005 : 142) กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความรับผิดชอบ เมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจในสถานการณ์ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะแสดงออกดังนี้ 1) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลาย 2) จะคิดถึงผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว 3) จะต้องมีพันธะความรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด ทั้งด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ด้านการปรับปรุงการดูแลรักษาซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ

#### 7. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Berghofer

เบอโฮฟเฟอร์ (Berghofer. 2007 : 115) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับทั้งหมดหรือผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะมีคุณลักษณะ (Characteristic) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) เป็นผู้มีความอดทนต่อความยากลำบาก (Tolerates) หรือความขัดแย้ง (Contradiction) และสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล (Anxiety)



2) ต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความแตกต่างหรือความขัดแย้ง

3) เป็นผู้เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือจุดจบของสถานการณ์

8. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Ferrell, Fraedrich and Lida

เฟร์รี และลิดา (Ferrell and Lida. 2000 : 120) กล่าวถึงความรับผิดชอบ

(Responsibility) ของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า 1) จะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้อง

(Correct approach) 2) เป็นผู้มีพันธะความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรม และ

3) จะต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

9. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Josephson

โจนีสัน (Josephson. 2009 : 127) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบ

ต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความ

หมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบาย 1) สิ่งที

รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ

3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

10. องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบในทัศนะของ Mowbray

โมลบริ (Mowbray. 2009 : 138) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical

leadership) ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวไว้ในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะความ

รับผิดชอบ (Commitment) ระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร 2) การสร้างไว้วางใจ (Trust) และ

3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลง (Engagement) ระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร 4) มีความ

อดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบ (Responsibility) ของแรงงานในการทำงาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัย

ของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมาย

เดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตาราง

สังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อ

แตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม

องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ได้แก่ 1) สิ่งทีรับผิดชอบได้

หรือมี ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด

3) สามารถให้ตรวจสอบได้ 4) มีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย 5) สร้างพันธะความ



รับผิดชอบ (Commitment) 6) การมีพันธะความรับผิดชอบ (Commitment) ถือเป็นสิ่งที่สำคัญสูงสุดของผู้นำ 7) เป็นผู้มีพันธะความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติเชิงจริยธรรม 8) มีการปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ได้แก่ 1) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 2) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) มีความรับผิดชอบที่จะพัฒนาภารกิจนั้นให้ดีที่สุด 4) จะต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด 5) มีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง

3. การควบคุมตนเอง (Self – restraint) ได้แก่ 1) มีการหักห้ามใจหรือควบคุมใจตนเอง 2) เป็นผู้มีความอดทนต่อความยากลำบาก (Tolerates) 3) การมีความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยับยั้งชั่งใจ (Unlimited) 4) เมื่อเกิดความขัดแย้งในเรื่องความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความอดทน 5) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบ (Responsibility) ของแรงงานในการทำงานของเขา 6) มีความอดทนไม่ย่อท้อในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 7) มีความอดทน มุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การปรับปรุงงาน ได้แก่ 1) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลาย 2) การสร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุด 3) จะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้อง (Correct approach) 4) แสวงหาวิธีการปรับปรุงวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัย

5. คำมั่นถึงผลที่เกิดขึ้น ได้แก่ 1) เป็นผู้เตรียมพร้อมหรือรอคอยกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือจุดจบของสถานการณ์ 2) จะคิดถึงผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว 3) มีการปฏิบัติและตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน

ดังนั้น องค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 9

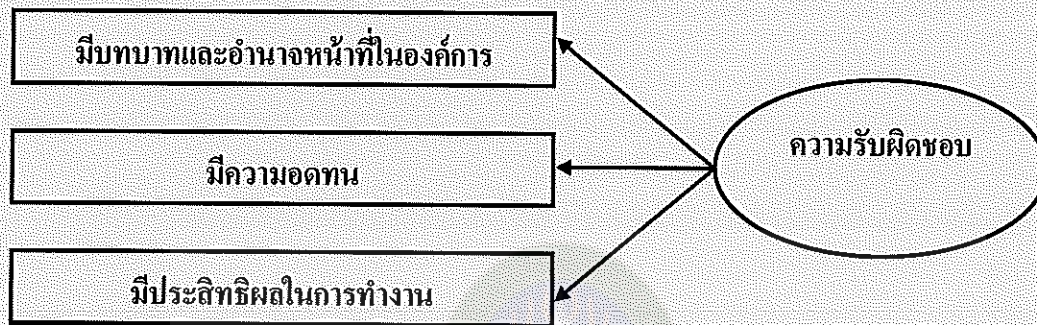


ตารางที่ 9 การตั้งตระหนักรู้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility)

แหล่งข้อมูล/องค์ประกอบ	Josephson (2009)	Berghofer (2007)	National Centre (2005)	Sharma (2002)	Starratt (2004)	Mowbray (2009)	Cabral – Maly (2004)	Lashway (1996)	Ferrell (2008)	Rebou (2001)	รวม	องค์ประกอบสังเคราะห์ ความถี่
1. ความรับผิดชอบต่อสังคม	✓			✓				✓		✓	2	✓
2. ความอดทน	✓	✓		✓		✓				✓	6	✓
3. การปรับปรุงงาน									✓	✓	2	
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน	✓		✓	✓					✓	✓	5	✓
5. บทบาทหน้าที่ในองค์กร		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	✓
6. สถานการณ์อยู่ในสถานการณ ความแตกต่างหรือความขัดแย้ง		✓			✓			✓			3	
7. การสร้างควมไว้วางใจ						✓					1	



จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ พบว่ามี 7 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความดีในระดับสูง (ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของความรับผิดชอบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ มีบทบาทหน้าที่ในองค์กร, มีความอดทน และมีประสิทธิผลในองค์กร ดังแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ

#### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านบทบาทและอำนาจหน้าที่ในองค์กร

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญให้ความหมายของสถานภาพบทบาทหน้าที่ว่า สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของสังคม ได้แก่ สถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิดและสถานภาพทางสังคม

บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคล เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพในคนคนเดียว บทบาทจึงต้องปฏิบัติไปตามสถานภาพในสถานการณ์ตามสถานภาพนั้น ๆ

หน้าที่ หมายถึง ภาวะรับผิดชอบของบุคคลที่ต้องปฏิบัติ

ดังนั้น บทบาทหน้าที่จึงหมายถึง การปฏิบัติตามภาระที่รับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลมีหลายสถานภาพก็ได้

นอกจากนี้นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทอย่างหลากหลาย ดังนี้

เลวินสัน (Wanison, 1971 : 125) ให้ความหมายของ “บทบาท” ไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (Norms) ความคาดหวัง (Expectations) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพัน



อยู่กับตำแหน่งทางสังคม ที่กำหนดให้บทบาทตามความนี้ คำนี้ถึงบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันพึงกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่จะคิดและปฏิบัติเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคน ที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง

กู๊ด (Good. 1973 : 83) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลแต่ละกลุ่ม และรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามตำแหน่งหน้าที่หรือแสดงออกของบุคคลแต่ละบุคคล ตามความมุ่งหวังของสังคม

กัญญา สาทร (2528 : 58) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ เป็นสิ่งที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ได้รับการคาดหวังให้เขาทำบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ และหมายรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่บุคคลนั้นครองอยู่ บทบาทหน้าที่จึงหมายรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่บุคคลนั้นครองอยู่ บทบาทหน้าที่จึงหมายรวมถึง หน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำและบรรดาสิทธิต่าง ๆ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ และคณะ (2528 : 148) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนไว้ดังนี้

1. บทบาทในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของโรงเรียน โรงเรียนตั้งขึ้นเพื่อชุมชน ชุมชนจึงควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและกำหนดทิศทางของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กัน ตามระดับของการมีส่วนร่วม และการตัดสินใจ เช่น การมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล การมีส่วนร่วมในการตีความ ข้อมูล และเสนอแนวทางเลือก การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกและข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายของโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาท ในการสนับสนุนภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การสอนซึ่งต้องได้รับความร่วมมืออย่างดี จากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งชุมชนควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่โรงเรียนว่าประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างไร

3. บทบาทในการให้บริการด้านทรัพยากรแก่โรงเรียน โรงเรียนมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร และชุมชน จะมีความพร้อมมากกว่า ชุมชนจึงควรให้บริการทรัพยากรแก่โรงเรียน ได้หลายลักษณะ และหลายรูปแบบ



ณรงค์ เติ้งประชา (2541 : 136-137) ได้กล่าวว่า บทบาทคือพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและ คาดหมายให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน 2542 : 102) ให้ความหมายว่าการทำตามบท การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

สมใจ ลักษณะ (2542 : 232) กล่าวถึง บทบาท คือ พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานะใด ๆ ในกลุ่มซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและหน้าที่ บทบาทนี้อาจมีลักษณะเป็นทางการตามกฎระเบียบของกลุ่มรูปนัยที่จะกำหนดสิ่งที่บุคคลแต่ละบุคคลที่ครองตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ จะต้องคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมทั้งในส่วนของตนและส่วนที่จะต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ในกลุ่ม และอาจมีลักษณะไม่เป็นทางการที่เป็นความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่ต้องการให้ผู้มีหน้าที่หนึ่งๆ ต้องมีพฤติกรรมใดบ้าง

ยนต์ ชุ่มจิต (2544 : 23) ได้อธิบายไว้ว่า บทบาท คือ ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ สถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง และคณะ (2544 : 73) ได้อธิบายไว้ว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อทำให้ผู้สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 11) กล่าวว่า บทบาท คือ การกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ดังนั้นบทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้ บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

สนธยา พลศิริ (2545 : 125) ให้ความหมายว่า บทบาท (Role) หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

ปราโมทย์ คล้ายศิริ (2545 : 13) ให้ความหมายว่า บทบาท คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามหน้าที่ หรือตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นที่รู้เห็นของบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้



จารุทร เฟ็งสกุล (2545 : 15) กล่าวถึงบทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่บุคคลนั้น ๆ ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งมีทั้งบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Behavior) กับบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น (Role Expectation) ซึ่งบางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสมาชิกในชุมชน

เมื่อคนเราติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นตามลำดับ หรือตามสถานภาพอันเกิดจากความสัมพันธ์อื่น ๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้นอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่น ขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขา ในสถานภาพนี้ที่เป็นบุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องเคารพบิดา ดังนั้นในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัดใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาทขัดแย้งกัน

เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคม ย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้น ๆ ตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคน อาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัย ความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มูลเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจ และร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นเพียงรูปการ (Aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

บทบาท (Role) เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรง และเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีผู้ให้นิยามคำว่า “บทบาท” (Role) ไว้หลายความหมายตามที่มา ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบทบาท การทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 58)

สรุปได้ว่า บทบาท คือ การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ในขณะนั้น ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง และยังคงเป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันด้วย

#### การรับรู้ในบทบาท

บทบาท ถือเป็นหัวใจของทฤษฎีองค์การ และองค์การ ก็คือ “ระบบของบทบาท” เค็ทซ์ และคาร์ทน์ (Katz and Kahn. 1978 : 253 ; อ้างถึงใน ประทีพย์ คนทัด. 2545 : 127) นิยามบทบาทว่า หมายถึง ความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในโครงสร้างของสังคม บทบาทจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ส่วนริซโซ และเลิร์ตแมน (Rizzo and Lirtaman. 1970 : 249 ; อ้างถึงใน ประทีพย์ คนทัด.



2545 : 369) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงบทบาทซึ่งบทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สไตล์ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิ และสิทธิพิเศษที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวัง ซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้น จากบรรดาสมาชิกในสังคมนั้น แหล่งข่าวสารที่สำคัญในองค์การที่ก่อให้เกิดกระบวนการของบทบาทในองค์การ ได้แก่ สื่อต่าง ๆ ในองค์การ เช่น คู่มือ วารสารภายใน วารสารภายนอก ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน กระบวนการดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดการรับรู้ในบทบาท (Role perception) ซึ่งปัจจัยบุคคล ปัจจัยการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ในบทบาท (Katz and Kahn, 1966 : 254 ; อ้างถึงใน ประทีพย์ คนทัด, 2545 : 185)

สรุปได้ว่า การรับรู้ในบทบาท เป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ของทุกองค์การ ลักษณะของบทบาทส่วนหนึ่งคือความคาดหวังจากบุคคลต่อผู้ดำรงบทบาท ฉะนั้นการรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องและชัดเจน จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงบทบาทดังกล่าวสามารถแปรเปลี่ยนได้ตามความคาดหวังของผู้อื่น และตามสถานภาพของตำแหน่งในองค์การ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วเรวรรณ เกื่อนนาคี (2544 : 158) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนความต้องการในการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไป

#### ประเภทของบทบาท

ในการศึกษาประเภทของบทบาท ได้มีผู้จำแนกประเภทของบทบาทไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บรูม และซีตนิค Broom and Selznick (1973 : 36) ได้แจกแนกบทบาทออกเป็น

1. บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กำหนดไว้กระทำกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ



2. บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ซึ่งจะขึ้นกับการสังเคราะห์จากความเชื่อ ความหวัง การรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความกดดัน ชิดจำกัด และโอกาสในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้น ๆ ด้วย

3. บทบาทที่ควรปฏิบัติ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ดำรงตำแหน่ง เชื่อหรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่ยังไม่ได้กระทำ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระเบียบ กฎหมาย) และบทบาทที่กระทำจริง นอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นกับความแตกต่างขององค์กร ความคิดนึก ประสบการณ์ และการรับของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย จารุพร เพ็งสกุล (2545 : 32) ได้แบ่งประเภทของบทบาทตามภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไว้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 บทบาทที่จำเป็นต้องกระทำหรือบทบาทตามกฎหมาย เป็นบทบาทที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะมีปรากฏอยู่ตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องกระทำหรือควรกระทำ ถ้าไม่กระทำหรือควรกระทำจะต้องมีความผิด

3.2 บทบาทอันควรกระทำ หรือบทบาทอันควรจะเป็นเป็นบทบาทที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แต่องค์กรหรือสังคมมุ่งหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ควรปฏิบัติหรือควรกระทำแม้ว่าจะไม่ได้กำหนดไว้เป็นกฎหมายก็ตาม

จักรรัช ชีระกุล (2542 : 45 - 46) ได้กล่าวถึง ประเภทของบทบาทมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ข้อบัญญัติของสังคม (Prescribed Role) หรือบทบาทอุดมคติ บทบาทอุดมคติจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้กับตำแหน่งทางสังคม เช่น จะบอกให้ทราบถึงความคาดหวังต่อผู้เป็นพ่อและแม่ว่าสังคมมีไว้อย่างไร เข้ามีพันธะต่อใครอย่างไร และจะเรียกร้องจากใครได้แค่ไหนเพียงไร

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อที่บุคคลเข้าใจว่า จะต้องทำในตำแหน่งเฉพาะของเขา รวมทั้งการตีความสถานการณ์ของบุคคลเองซึ่งไม่จำเป็นจะต้องตรงกับบทบาทอุดมคติ ในทำนองเดียวกัน บุคคลซึ่งเราจะต้องติดต่อด้านนั้นก็อาจแตกต่างกันในด้านแนวความคิด ดังนั้นในการพิจารณาบทบาทที่บุคคลกระทำต่อกันนั้นไม่พึงสรุปเอาว่าบรรทัดฐานต่าง ๆ ของสังคมนั้นจะได้รับการยอมรับหรือเข้าใจจากบุคคลต่าง ๆ ไปในแนวเดียวกัน



3. บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่บุคคลลงมือกระทำจริง ๆ ซึ่งสิ่งที่บุคคลปฏิบัติจริงนั้นอาจเกินเลยไปกว่าความเชื่อทางสังคม ความคาดหวังของคนอื่นหรือความเข้าใจของบุคคลเอง แต่ขึ้นกับเงื่อนไขของบุคลิกภาพเฉพาะตัว และประสบการณ์ของเขาเองด้วย

พวงเพชร สุรัตน์วิกุล (2542 : 65 - 66) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากกรกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

โดยสรุปบทบาทเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่บุคคลนั้น ๆ ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งสรุปประเภทของบทบาทได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. บทบาทที่ตนเองหรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นคาดหวังว่าตนเองควรจะมีบทบาทอย่างไร คาดหวังว่าตนเองควรจะทำปฏิบัติอย่างไร ในตำแหน่งนั้น ๆ เรียกว่าบทบาทที่คาดหวัง

2. บทบาทคาดหวังจากผู้อื่น หรือจากสังคมต้องการให้บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทางสังคมครอบครองอยู่ เรียกว่า บทบาทที่สังคมกำหนด

3. บทบาทที่เป็นจริง หรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้น หรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งได้ กระทำจริง เรียกว่า บทบาทที่เป็นจริง

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทได้มีนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาและผู้รู้ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton

ลินตัน (Linton. 1936 : 174 : อ้างถึงใน สักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 115) กล่าวว่าไว้ว่าตำแหน่งหรือ สถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือ







2.1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

2.1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

## 2.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้น จะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบัน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

จากรูปพอสรุปได้ว่า ในด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาทต่าง ๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด พอจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมา ตรงกับความต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (Social Behavior or Observed Behavior)

## 3. ทฤษฎีบทบาทของ Nadel

นาเดล (Nadel, 1958 : 74 ; อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545 : 116) กล่าวว่า บทบาท คือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ



- 3.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน
- 3.2 ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษามคนไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย
- 3.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

A คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

B คือ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

C คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการบทบาทได้ว่า

$$P = A + B + C + \dots + N$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

จากความหมายของบทบาท แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท จึงสรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือ สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้น ๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาท จะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่ง ๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมาย

เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคมหรือกลุ่มคน บุคคลนั้นย่อมแสดงบทบาท (Role) ตามตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นโดยปกติแล้ว สถานภาพและบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไป ทั้งนี้ บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เขาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปแบบที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง ความแตกต่างระหว่างบทบาทและตำแหน่งที่เกิดขึ้น ก็เพราะว่า “ตำแหน่ง” เป็นแนวความคิดทางสังคมวิทยา ส่วน “บทบาท” นั้น เป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาทางสังคม เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคนใหม่ที่มาดำรงตำแหน่งนั้น

คำหนึ่งที่มีใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า “บทบาท” ก็คือ “สถานภาพ” (Status) ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ซึ่งที่จริงแล้วเป็นมีความหมายที่แตกต่างจากคำว่า บทบาท (Role) เพราะบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลถือว่าตนเป็นเช่นนั้น มีพฤติกรรมบางอย่างที่พึงกระทำ รวมทั้ง ถูกคาดหวังจากบุคคลอื่นว่าต้องกระทำด้วย การที่ต้อง “สวมบทบาท” นั้น ๆ มีผลให้ต้องมีการกระทำ การแสดงออกบางอย่างไปตามบทบาทในสังคมที่ตนสวมอยู่นั้น ผู้บริโภคเพศชาย



(บทบาทของความเป็นผู้ชาย ในสังคม) ย่อมเลือกคัม ไซ่ บริโภคสินค้าที่มีภาพลักษณ์เป็นชาย และไม่ยอมใช้สินค้าที่มีภาพลักษณ์เป็นของ เพศหญิง หรืออ่อนนุ่ม อ่อนไหว หวาน แสดงออกถึงอารมณ์ หรือผู้สูงอายุก็จะตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้สูงอายุที่จะไม่เลือกสวมใส่เสื้อผ้าที่แบบเดียวกับวัยรุ่น หรือยอมโกรกผมสีตามสมัยนิยม แต่อย่างไรก็ตาม บ่อยครั้งที่บทบาท (Role) เป็นสิ่งที่มักไปควบคู่กับสถานภาพ โดยที่บทบาทคือสิ่งที่กลุ่มคาดหวังการแสดงออกของผู้ที่มีสถานภาพนั้น ๆ นั่นเอง อีกประการหนึ่งการมี “บทบาท” แตกต่างจากการมี “หน้าที่” เพราะการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทเป็นสิ่งที่ไม่ได้มีการระบุแจ้งไว้อย่างชัดเจนเหมือนการมีหน้าที่ แต่เป็นเพียงการแสดงพฤติกรรมตามที่บุคคลนั้น ๆ เลือกที่จะแสดงตามที่เขาเห็นว่าเหมาะสมสมควร หรือเป็นไปตามความคาดหวังของคนรอบข้างหรือสังคม

บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิของตนตามสถานภาพของตน สถานภาพคือ ตำแหน่ง ส่วนบทบาทคือการทำตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ สถานภาพและบทบาท มักจะเป็นของคู่กัน ซึ่งเมื่อมีสถานภาพจะต้องมีบทบาทด้วย เช่น นายคำกับนางสาวขาวแต่งงานกัน นายคำเป็นสามี นางสาวขาวเป็นภรรยา ความเป็นสามีของนายคำและความเป็นภรรยา ของนางสาว ขาวถือว่าเป็นสถานภาพ คือ ตำแหน่งทางสังคม นายคำ จะต้องปฏิบัติหน้าที่สามี เป็นต้นว่า ประกอบอาชีพการงาน หาเงินมาเลี้ยงดู ครอบครัว จะต้องรัก ซื่อสัตย์ต่อนางสาวผู้เป็นภรรยา จะต้องให้ความคุ้มครองดูแลนางสาวผู้เป็นภรรยา ให้มีความสุขกายสบายใจ นางสาวผู้เป็นภรรยาก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่ความ เป็นภรรยา ด้วยการซื่อสัตย์ต่อ นายคำ ผู้สามี ดูแลทุกข์สุขของนายคำผู้สามีให้มีความสุขกายสบายใจ ฯลฯ การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ ดังนี้ เรียกว่า บทบาทการที่บุคคลมีบทบาทต่อสังคม และปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมยอมรับ มีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะทำให้การจัดระเบียบสังคมดีขึ้น เป็นการควบคุมสังคมให้เป็นระเบียบ ถ้าคนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามบทบาทของตนในสังคมให้สมกับสถานภาพที่ได้รับ ก็จะทำให้สังคมเสียระเบียบ ทำให้เกิดปัญหาและ ความยุ่งยากให้แก่สังคม

บทบาท เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการแสดงพฤติกรรมในสังคม ในแต่ละสถานการณ์การแสดงออกของบุคคลก็ต้องเป็นไปตามบทบาทไม่ว่าเขาจะพึงพอใจที่จะแสดงหรือไม่ก็ตาม เช่น บทบาทของหัวหน้าที่ต้องมีการทักทายให้กำลังใจลูกน้อง บทบาทของผู้ปกครองที่ต้องการว่ากล่าวสั่งสอนลูกเมื่อเขาทำผิด บทบาทของพนักงานขายในร้านค้าที่ต้องทักทาย ลูกค้าด้วยอัธยาศัยที่ดีและพร้อมที่จะให้บริการ ฯลฯ และโดยอันที่จริงแล้ว ในสังคมที่เป็นอยู่เรามักตัดสินบุคคลตามบทบาทของเขา คือ ตัดสินว่าเขาทำหน้าที่ตามบทบาทนั้น ๆ ได้ดีเพียงพอมือหรือไม่ หรือการแสดงบทบาทของเขาเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมหรือไม่



### ประเภทของบทบาท

1. บทบาทที่ถูกกำหนดตามคุณสมบัติ (Ascribed Role) ไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องรับบทบาทตามคุณสมบัติส่วนตัว เช่น บทบาทการเป็นผู้ชาย บทบาทตามวัยและอายุ เป็นต้น ซึ่งบทบาทนี้ถูกกำหนดมาจากสังคม
2. บทบาทตามที่ได้เลือก (Acquired Role) บทบาทนี้เป็นไปโดยสมัครใจมากกว่า บทบาท กลุ่มแรก เช่น บทบาทตามอาชีพและตำแหน่งงาน

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (Role)

คำว่า “บทบาท” (Role) ที่ใช้พูดถึงความคิดทางวิชาการมียอร์จ ซิมเมล (George Scmmel) ใช้เป็นคนแรกในปี ค. ศ. 1920 ต่อมาในปี ค. ศ. 1921 ปาร์ค (Park) และเบอร์เวส (Burgcs) ใช้บทบาทในเรื่อง “The Self as the Individual CONCEPTION OF His Role” นักทฤษฎีที่สำคัญของทฤษฎีบทบาทที่ได้อธิบายขยายความ เรื่องนี้ที่สำคัญมีอยู่ 3 คน คือ ยอร์จ มีด (George H. Mead) จาค็อบ โมเรโน (Jacob Moreno) และราฟ ลินตัน (Ralph Linton)

คำว่า “บทบาท” ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการให้ไว้หลายลักษณะพอจะประมวลได้ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู หรือหน้าที่ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

พจนานุกรมคอลลีนส์ ให้คำจำกัดความหมายของบทบาทไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทการแสดงที่แสดง โดยผู้แสดงหญิงหรือชาย
2. บทบาททางจิตวิทยาที่บุคคลแสดงตามกฎเกณฑ์ของสังคม ด้วยอิทธิพลของความคาดหวังของบุคคลที่คิดว่าเหมาะสม

3. บทบาทที่เป็นหน้าที่ปกติ ซึ่งองค์กรเป็นผู้กำหนดให้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525 : 56-57) ได้สรุปทฤษฎีบทบาทต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบทบาทของราล์ฟ ลินตัน (Ralp Linton's role theory) ได้กล่าวว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์

2. ทฤษฎีบทบาทของแนเดล (Nadel's role theory) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบท เช่น ครู ต้องพูดเก่ง



หรือมีอารมณ์ขัน ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภาโดยกำหนดให้เป็นสมการได้ดังนี้

$$P = f(a, b, c \dots)$$

ถ้ากำหนดให้

P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วน ขึ้นไปจนถึง n ส่วน

3. ทฤษฎีบทบาทของโฮมันน์ (Homann's role theory) ได้กล่าวว่าคุณคนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตลอดกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือเพราะมีตำแหน่งเป็นครูสอนตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

4. ทฤษฎีบทบาทของพาร์สันส์ (Parson's role theory) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

5. ทฤษฎีบทบาทของเมอร์ตัน (Merton's role theory) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่งและบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกัน บทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

6. ทฤษฎีบทบาทของกู๊ด (Good's role theory) กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ

7. ทฤษฎีบทบาทของกัสกิน (Guskin's role theory) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนคือผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานั้นเองและทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง

จิตยา สุวรรณขจร (2527 : 194) ได้แสดงความคิดไว้ว่า บทบาทเป็นลักษณะพฤติกรรมที่กำหนด และยังได้แบ่งหน้าที่ออกเป็น “บทบาทในอุดมคติ” (Ideal Role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่ง อารมณ์ขณะแสดงบทบาท และอุปสรรคของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่ ปฏิกริยาของผู้เกี่ยวข้องอย่างไรก็ตามได้สรุปฐานะตำแหน่ง และบทบาททางสังคมไว้ ดังนี้



1. มีสถานภาพ (Status) อยู่จริงในสังคม และมีอยู่ก่อนตัวตนจะเข้าไปครอง
  2. มีบทบาทที่ควรจะเป็นอยู่แต่ละตำแหน่ง
  3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ
- ในการกำหนดฐานตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น
4. ฐานะ ตำแหน่งแต่ละบทบาทนั้น ได้มาจากการจัดกลาทางสังคม

(Socialization)

5. บทบาทที่ควรจะเป็น นั้นไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกัน พฤติกรรมที่เป็นจริงของคนที่ครองฐานะตำแหน่ง เพราะพฤติกรรมจริงเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเอง และคนอื่นที่เข้าร่วมพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่อยู่ในเวลา และสถานที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม

นอกจากนี้ สวงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 23-24) กล่าวว่าถ้าพิจารณาให้ลึกซึ่งจะพบบทบาทอยู่ 5 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์การกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์การนั้น ๆ
2. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ
3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่ง คิดและเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง
5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งมักจะมีการเลือกรับรู้และรับรู้ที่ผิดไปจากความเป็นจริงได้

2 ความหมาย คือ

1. พิจารณาในโครงการ โครงสร้างทางสังคม บทบาท หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น
2. พิจารณาในโครงการการกระทำต่อกันหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บทบาทจึงหมายถึงผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำเกิดการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานภาพการปฏิสัมพันธ์นั้น



โสภา ชูพิถุสชัย (2529 : 219) กล่าวว่า บทบาท คือ ลักษณะความคาดหวังที่บุคคลอื่นให้คนหนึ่งกระทำ เพื่อใช้เครื่องมือ วินิจฉัยตำแหน่งฐานะของคนคนนั้น

พัทธา สายหู (2529 : 60) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคลและเปรียบได้เสมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ เป็นตัว (ละคร) อะไร มีบทบาทต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทบาทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลยในความหมายเช่นนี้ “บทบาท” ก็คือ การกระทำต่าง ๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำตราบใดที่อยู่ใน “บท” นั้น

สุพัตรา สุภาพ (2540 : 150) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท และแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ว่า บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

รุจา ฎไพบูลย์ (2541 : 250) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ดังนี้ บทบาท หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่แสดงออกตามความคาดหวังของสังคมตามสถานภาพของกลุ่มบุคคลนั้น ๆ หรือการปฏิบัติตามบทบาทของบุคคลบทบาท จะถูกนำมาใช้เพื่อสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกตนและบุคคลอื่นกระทำ ESO

จากคำจำกัดความข้างต้น บทบาท คือ หน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม แต่ในขณะเดียวกันทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา วัฒนธรรมและ จิตวิทยา มีความเห็นว่าบทบาทเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์สังคมศาสตร์โดยมีนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาได้มีแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

งามพิศ สัตย์สงวน (2542 : 270) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับโคเฮนและออร์บูช ที่กล่าวว่า บทบาทหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังว่า บุคคลอื่นจะปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพและบทบาทที่เหมาะสมเรียนรู้ได้จากกระบวนการต่าง ๆ ในสังคมที่ผ่านมาแล้วซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล



### จากคำจำกัดความข้างต้น

ลีวินสัน (Levinson, 1971 : 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norm) ความคาดหวังข้อห้ามความรับผิดชอบ ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดไว้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งไปที่การชี้หน้าที่อันควรกระทำ
2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่จะคิด และทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่มีจะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับ โครงสร้างของสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลที่พึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง

ดังนั้น บทบาทจึงเป็นความคาดหวังทางการกระทำว่า ในสถานภาพหนึ่ง ๆ บุคคลควรจะมีบทบาทเช่นไร โดยมีการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญ เพื่อให้ทราบว่า แต่ละบุคคลจะต้องแสดงบทบาทเช่นไร ซึ่งการเรียนรู้บทบาทนี้จะเกิดจากการเลียนแบบอย่างและการสังเกตจากบุคคลที่เรายึดถือ เพื่อจะนำมาเป็นแบบอย่างของบทบาทของตน ที่จะแสดงต่อผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่ตนเองต้องการ แต่ทั้งนี้การเสนอภาพของตนเองหรือการแสดงบทบาทและการสวมบทบาทนี้ อาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคาดหวังของสังคมก็ได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคม โดยที่สังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทและบุคคลในแต่ละสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพ หรือตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

จากทฤษฎีทั้งหลายที่กล่าวมานี้ พอจะสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ตำแหน่งตามสถานภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ถ้าตำแหน่งหรือสถานภาพเปลี่ยนไป บทบาทก็เปลี่ยนตามไปด้วย ดังนั้นตำแหน่งและสถานภาพกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งและสถานภาพจึงควบคู่กันเสมอ

การแสดงบทบาทของบุคคลนั้น ต้องเข้าถึงความหมายของบทบาท 4 ประการ ได้แก่

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role-expectation) คือ บทบาทที่มีอยู่ระบบสังคมเป็นบทบาทที่บุคคลในสังคมคาดหวังให้บุคคลอื่นปฏิบัติอยู่เมื่อดำรงตำแหน่งอยู่ในสังคม
2. การรับรู้บทบาท (Role-precipitation) คือ การที่บุคคลมองเห็นหรือคาดหวังว่าตนเองควรจะมีบทบาทเช่นไร ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือไม่ก็ได้



3. บทบาทของพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริง (Actual behavior) ของบุคคลซึ่งอยู่ในสถานะทางอาชีพหรือการเงิน (Zanden&Vander. 1993 : 47)

4. การยอมรับบทบาท (Role-acceptation) คือ การที่บุคคลปฏิบัติตามความคิด โดยผ่านกระบวนการของบทบาททั้ง 3 ที่กล่าวมาแล้ว

บรูมและเชลล์นิก ได้กล่าวถึงบทบาทว่าประกอบลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคลตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกรู้จักโดยผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้อง แสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น (Weber. 1947 : 89)

บทบาทการบริหาร หรือ บทบาทของผู้บังคับบัญชา นั้น ตามทัศนะของอดิเชส (Adizes : 1976 : 68) เห็นว่าจะบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพแล้ว จะต้องแสดงบทบาทการบริหาร

4 บทบาทด้วยกัน คือ

1. บทบาทในการเสริมสร้าง (Producing) เน้นกิจกรรมต่างๆ
2. บทบาทในการดำเนินการ (Implementary) เน้นระบบบริหาร/โครงสร้าง
3. บทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Innovating) เน้นระบบข่าวสารข้อมูล
4. บทบาทในการหล่อหลอม (Integrating) เน้นระบบบุคคล/สังคม

เอกรินทร์ สิมหาศาล (2552 : 48) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของตน ดังนั้น เมื่อทุกคนมีสถานภาพแตกต่างกัน ก็จะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานภาพในขณะนั้นด้วย

ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2554 : 60) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิ หน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคล เนื่องจาก บุคคลมีหลายสถานภาพในคนคนเดียว ฉะนั้น บทบาทของบุคคลจึงต้องปฏิบัติไปตามสถานภาพในสถานการณ์ตามสถานภาพนั้น ๆ



สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง (1) พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ซึ่งผูกพันอยู่กับสภาพหรือตำแหน่งทางสังคม โดยที่สังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทนั้น หรือ (2) เป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ (3) การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ (4) การปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิของตนตามสถานภาพของตน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ด้านบทบาทและอำนาจหน้าที่ในองค์กร” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไป บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ บางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับสมาชิกในชุมชน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร” ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง
2. ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนให้สอดคล้องกันในสังคม
3. ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม
4. ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย
5. ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ

#### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านความอดทน

##### ความหมายของความอดทน (ขั้นต้น)

ในเรื่องของความหมายของความอดทนนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระเทพเวที (ประยูรช ปยุตโต. 2533 : 26) ได้ให้ความหมายของขั้นต้นว่า “เป็นความอดทน คือ ทนลำบาก ทนตรากตรำ ทนเจ็บใจ ความหนักเอาเบาผู้เพื่อบรรลุดุจดหมายที่ดั่งาม”

ขนิษฐา สาลีผล (2537 : 11) ได้สรุปความหมายของความอดทนว่าหมายถึงความเข้มแข็งความหนักแน่นของจิตใจ สามารถยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องมีความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

จันทร์ดี ถนอมคล้าย (2539 : 12) ได้ให้ความหมายของความอดทนว่า “หมายถึงการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค สามารถควบคุมการกระทำของตนให้อยู่ในขอบเขตที่สังคมยอมรับโดยใช้สติปัญญาควบคุมไว้ได้ด้วย”

พันเอกปิ่น มุทุกันต์ (2541 : 462 - 463) ได้อธิบายลักษณะของขั้นต้นว่า “เป็นความอดทนซึ่งมีลักษณะความเข้มแข็งของจิตใจในการพยายามทำความดี หลีกหนีจากความชั่ว” สถานการณ์ที่ทำให้ต้องใช้ขั้นต้นมี 4 อย่าง คือ



1. ความอดทนต่อความลำบาก ซึ่งเกิดจากการทำงานจนเหน็ดเหนื่อย หิว กระจาย หรือถูกแดด ลม ฝน กระทบ
2. ความอดทนต่อความทุกข์เวทนาที่เกิดจากความเจ็บป่วยความไม่สบายกาย
3. อดทนต่อความเจ็บใจเมื่อถูกผู้อื่นล่วงเกินด้วยคำคำหรือการสบประมาท
4. อดทนต่ออำนาจกิเลส คืออดทนต่ออารมณ์ฝ่ายเพิลิดเพิลิน เช่น ความสนุกสนาน การเที่ยวเตร่

โศต จินตแสวง (2542 : 97) ได้ให้ความหมายของขันติว่า “ขันติแปลว่าความอดทน หมายถึง การรักษาภาวะปกติของตนไว้ได้ไม่ว่าจะถูกกระทบกระทั่งด้วยสิ่งที่พอใจหรือไม่พอใจ” ซึ่งมีลักษณะของการอดทน ดังนี้

1. อดทนต่อความทุกข์เวทนา เป็นการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายกายไม่สบายใจและการเจ็บไข้ได้ป่วย
2. อดทนต่อความยากลำบากเป็นความอดทนต่อธรรมชาติและการทำงานที่ยังชีพ
3. อดทนต่อความเจ็บใจ เป็นการอดทนต่อสิ่งขั้ววนหรือความปรารถนาซึ่งเป็นสิ่งให้เกิดความอยากได้
4. อดทนต่ออำนาจของกิเลส เป็นการอดทนต่อสิ่งขั้ววนหรือความปรารถนาซึ่งเป็นสิ่งให้เกิดความอยากได้

สรุปได้ว่าความอดทน หมายถึง ลักษณะของความเข้มแข็ง มั่นคง และความหนักแน่นของจิตใจ เมื่อมีสิ่งที่ดีและไม่ดีมากระทบต่อร่างกายและจิตใจก็ยังคงสามารถรักษาสภาพความสงบของจิตใจเอาไว้ได้ ทั้งนี้เพื่อนำตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ แล้วนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบตลอดจนบรรลุถึงความดีงามได้ด้วย ความอดทน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ 1) ความอดทนทางใจ ได้แก่ ความอดทนต่อการกระทบกระทั่งขั้ววนให้เจ็บใจและความอดทนต่อกิเลส คือ ความโกรธและความโลภ (2) ความอดทนทางกาย ได้แก่ ความอดทนต่อความลำบากในการทำงานหรือการเรียน และความอดทนต่อความทุกข์เวทนาทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย ความหิว

#### กลวิธีในการฝึกความอดทน (ขันติ)

ถ้าเรามีความอดทนแล้วก็สามารถเอาชนะความ โกรธและกำจัดความรู้สึก โกรธได้ ตรงนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของความอดทน (ขันติ) เพราะเราไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบใดจึงไม่มีการกระทบกระทั่งใด ๆ ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจของความอดทนบ้าง อำนาจของศีลบ้าง ควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดเอาไว้ความสงบใจและกายจึงเกิดขึ้น วิธีฝึกความอดทนของพระพุทธเจ้าคือการยอม



รับคำค่า แต่แปลความหมายเสียใหม่ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นของความอดทน (ขันติ) พระไตรปิฎกขุททกนิกาย ชาคกปาติ ซู. ชา. (พระมหาขันทอง วิชาเศษ. 2545 : 134-135 ; อ้างถึงใน พระไตรปิฎกขุททกนิกาย ชาคกปาติ ซู. ชา. 2547 : 16 - 323) นอกจากนี้ยังมีกลวิธีการพัฒนาความอดทน (ขันติ) โดยการไม่ยอมรับคำค่าโดยสิ้นเชิง ดังมีข้อความจากพระไตรปิฎกว่ามีพราหมณ์คนหนึ่งชื่ออ๊กโก สกภารทวาชะ มีธิดาที่ยกหนักไปในทางว่าคนอื่น เขาได้เข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วด่าบริภาษพระองค์ด้วยวาจาหยาบคาย อย่างรุนแรงสาเหตุเกิดจากความไม่พอใจที่พราหมณ์ภารทวาชโคตรไปบวชสำนักพระพุทธเจ้า เมื่อพราหมณ์ ด่าเสร็จแล้วพระพุทธเจ้าตั้งกระทู้ถามว่า “พราหมณ์ ผู้เป็นมิตร อามาคย์ ญาติ และสายโลหิตผู้เป็นแขกของท่านมาเยือนท่านบ้างไหม” พราหมณ์ตอบว่า “แขกเหล่านั้นมาเยือนบ้างเป็นครั้งคราว” พระพุทธเจ้าทรงเทียบเคียงตรัสถามว่า “ท่านเคยจัดของเคี้ยวของบริโภคน้ำเพื่อต้อนรับแขกเหล่านั้นบ้างหรือไม่” พราหมณ์ตอบว่า “ข้าพระองค์ได้จัดสำหรับต้อนรับแขกนั้นเหมือนกัน” พระพุทธเจ้าตรัสถามอีกว่า “ ถ้าหากแขกเหล่านั้น ไม่รับสำหรับนั้นจะเป็นของใครกัน” พราหมณ์กราบทูลหนักแน่นว่า “ก็เป็นของข้าพระองค์ ตามเดิม” จากนั้นพระพุทธเจ้าก็ทรงย้อนว่า “พราหมณ์ข้อนี้ก็เหมือนกันท่านค่าเราผู้ไม่ด่าอยู่โกรธต่อเราผู้ไม่โกรธอยู่ทะเลาะกับเราผู้ไม่ทะเลาะอยู่ เราไม่รับคำของท่าน ดังนั้นคำค่าเหล่านั้นจึงเป็นของท่านผู้เดียว” พระไตรปิฎก อง. ติก. อ. (พระมหาขันทอง วิชาเศษ. 2545 : 136 - 13 ; อ้างถึงใน พระไตรปิฎก อง. ติก. อ. 2500 เล่ม 2 : 76, 227) นอกจากนี้ รุจิรี ภูสาระ (2541 : 1 - 6) ได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติให้เป็นคนที่มี ความอดทนสำหรับผู้ที่ยังอยู่ในวัยเรียนไว้ ดังนี้

1. เมื่อมีสิ่งใดมาทำให้เกิดความโกรธ ไม่พอใจ เสียใจ เราต้องทำใจให้สงบควบคุมอารมณ์ไว้แล้วพิจารณาหาเหตุผลให้แน่นอน
2. เรื่องการเรียน ถ้าต้องเรียนไม่เข้าใจก็ไม่ควรท้อถอย ควรซักถามจากพ่อแม่ ครู หรือเพื่อน ๆ
3. ตื่นนอนตอนเช้าเพื่อไปโรงเรียนให้ทันแม่จะต้องตื่นเช้าทุกวันเราก็ไม่ควรบ่น ควรคิดอยู่เสมอว่ายังมีคนอีกมากมายที่ลำบากกว่าเราแต่เขายังอดทนได้
4. เมื่อเราไม่พอใจควรเดินเลี่ยงไปสงบสติอารมณ์สักพัก เพื่อจะได้ไม่แสดงกิริยาอาการที่ไม่เหมาะสมออกไป
5. เมื่อพ่อแม่ขอให้ช่วยทำงานบ้าน ถึงแม้เราจะเหนื่อยเหนื่อยมาจาก โรงเรียน เราต้องตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนพระคุณของท่าน



### ความหมายของความอดทน

ความอดทน หมายถึง การยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรค ต่อสู้กับความทุกข์ยาก ความอดทน หมายถึง การมีความหวังและศรัทธาว่าจะมีความสำเร็จในวันข้างหน้าไม่ยอมแพ้หรือยกเลิกกลางคัน

ความอดทน หมายถึง การยอมรับสภาวะที่ไม่พึงประสงค์เพื่อผลที่ใหญ่กว่าในวันข้างหน้า

ความอดทน หมายถึง การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกระทบกระทบทั้งด้วยสิ่งอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่นเหมือนแผ่นดิน

ความอดทน หมายถึง (1) มีความอดกลั้น (2) เป็นผู้ไม่คร่ำครวญ คือ ช่มความโกรธไว้ได้ (3) ไม่ปลุกน้ำตาให้แก่ใคร คือ ไม่ก่อทุกข์ให้ผู้อื่น ด้วยอำนาจความเกรี้ยวกราดของเรา (4) มีใจเบิกบาน แจ่มใสเป็นนิจ ไม่พยายาท

ความอดทน หมายถึง การอด การทน การกลั้น ด้วยเหตุผลหนึ่งเหตุผลใดตามแต่สถานการณ์อันตนไม่อาจจะทำได้

ความอดทน ไม่ใช่การนิ่งเฉย หรือการปฏิเสธ ความอดทนเป็นอำนาจชักจูงทางสร้างสรรค์ เป็นพลังให้ปฏิบัติกิจการในทางบวก ความอดทนมิใช่การตั้งรับอย่างเดียว แต่เป็นความกระตือรือร้น

ความอดทน หมายถึง การเริ่มเอาชนะการตอบปฏิกิริยาต่อผู้อื่น ต่อชีวิตและต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่ดีที่สุดที่เราู้

ความอดทน หมายถึง ความสามารถทางร่างกาย ความคิด จิตใจ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีความเข้มแข็งพยายามเอาชนะปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีจิตใจหนักแน่น สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นปกติเมื่อพบกับปัญหาหรือสิ่งยั่วยุต่างๆ

สรุปได้ว่า ความอดทน หมายถึง (1) การยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรค (2) การรักษาปกติสภาวะของตนไว้ได้ (3) ความสามารถทางร่างกาย ความคิด จิตใจ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมให้ลุล่วงตามเป้าหมาย (4) มีความเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ (5) มีจิตใจหนักแน่น ควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ด้านความอดทน” ได้ว่า หมายถึง ความสามารถทางร่างกาย ความคิด จิตใจ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่ย่อท้อ มีความเข้มแข็ง สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นปกติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรือการมีความหวังว่าจะมีความสำเร็จในวันข้างหน้า และยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมั่นคง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ด้านความอดทน” ประกอบด้วย



1. ยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ
2. ควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์
3. มุ่งมั่นในการทำงาน
4. มีจิตใจหนักแน่น
5. มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านประสิทธิผล

#### ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่ เป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถอย่างยั่งยืนที่ทำให้ผลงานมีคุณภาพสูง เน้น ความสำเร็จของงานมีประโยชน์อย่างมีคุณค่ามากมาย ต่อธุรกิจ ต่ออุตสาหกรรม ในทางประชากรจะ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประสิทธิผล หมายถึง (Effectiveness) หมายถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สมชาย หิรัญกิตติ (2541 : 76) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งใน บางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ เป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing thing right) โดยคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้

พิทยา บวรพัฒนา (2541 : 184 - 197) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์กร แบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้

#### 1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลควรวัดได้จาก

ความสามารถขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร ได้ ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐานคือ องค์กรมีเป้าหมายที่ แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมาย เหล่านั้น ตลอดจนสามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใด

#### 2. โดยใช้ความคิดระบบ การวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้น

จำเป็นต้องพิจารณา ถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากส่วนอื่นของ องค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก จะทำให้สามารถสร้าง กฎเกณฑ์ การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น



3. โดยดูจากความสามารถขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม

4. จากค่านิยม เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคล หรือจิตวิสัย ซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น ผลประโยชน์ที่ได้รับจึงวัดจากผู้ประเมินเป็นผู้ตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 31) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

รุ่งนภา เลิศพัชรพงศ์ (2545 : 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถของการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลกำไร และมีคุณภาพ

จากความหมายของประสิทธิภาพที่นักวิจัยได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน จากการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### การวัดประสิทธิภาพ

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers. 1977 : 8) ได้เสนอว่าการวัดประสิทธิภาพสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมาย (Goal optimization) ซึ่งประสิทธิภาพในที่นี้ หมายถึงความสามารถขององค์กร ในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ประการที่ 2 คือ แนวความคิดด้านระบบ การวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูปแบบ ซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา ประการสุดท้าย คือการเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้ โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร



จากแนวคิดการวัดประสิทธิผลผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผล ทำให้หลายด้าน ได้แก่ การวัดการบรรลุเป้าหมาย การวัดแนวความคิดด้านระบบและการวัดพฤติกรรมของบุคคล ในเรื่องสมรรถนะ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่าย ขึ้นกับความรู้และทักษะของแต่ละคน และได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการวัดส่วนของความรู้ ความสามารถ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเชิงจริยธรรม

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรที่สามารถกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรใดที่จะเรียกได้ว่ามีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถกระทำภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ยุทธานาทาตายุ, 2543 : 5-19) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลากหลาย ดังนี้

ไพรัช (Price, 1964 : 143) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรของไพรัช จะถูกจำกัดอยู่เพียงเรื่องความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gerogopoulous & Tannenbaum (Price, 1964 : 114 ; อ้างถึงใน ยุทธานาทาตายุ, 2543 : 7)

ไพรัช ได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ คือ

1. ความสามารถในการผลิต หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการผลิต
  2. การยินยอมปฏิบัติกร หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกในองค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร
  3. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ (Motives) ของสมาชิกแต่ละคนได้รับ การตอบสนอง
  4. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยขององค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
  5. ความเป็นปึกแผ่น (Institulinalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรจะถูกตัดสินใจให้เป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม หรือความอยู่รอดขององค์กร
- ไพรัช ได้แสดงทัศนะว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิผลขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรเหล่านี้อาจไม่สัมพันธ์กันในทางปฏิบัติ เช่น ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจอาจไม่สัมพันธ์กับความสามารถในการผลิต ซึ่งความไม่สัมพันธ์กันนี้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย



กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายหนึ่งอาจสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิผลในการบรรลุอีกเป้าหมายหนึ่งก็ได้ ทำให้องค์กรต้องเลือกว่าต้องการบรรลุเป้าหมายใด และเป้าหมายใดเป็นเป้าหมายที่แท้จริงที่ได้รับการตกลงจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลจากนักวิชาการหลายท่านข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยขอสรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กรก็คือการพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

สตีลส์ (Steers, 1977 : 55) กล่าวว่าประสิทธิผล คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะและการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮอย และมิเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 373) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

พิทยา บวรวัฒนา (2530 : 196) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพองค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้น

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536 : 130) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 97) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จินดาลักษณ์ วัฒนประสิทธิ์ (2539 : 254) กล่าวว่าประสิทธิผล คือการพิจารณาว่าผลงานของนโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิควิชาการ (Technical Rationality) ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 41 - 44) รายงานว่าประสิทธิผล เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งที่ป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์ซึ่งได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด สำหรับ นิสา ชูโต (2531 : 9) รายงานว่าประสิทธิผลเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการหาแนวทางวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการหาเหตุผลที่แน่ใจว่าเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น



ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 30 ; อ้างถึงใน ชนะสิทธิ์ เจียวชัยภูมิ. 2546 : 20) ได้รวบรวมความคิดของนักวิชาการของอีกหลายท่านที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่าง ระหว่างคำว่า “ประสิทธิผลขององค์กร” (Organizational effectiveness) และประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่จะสามารถดำเนิน กิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544 : 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรใน มุมมองของการบริหาร องค์กรว่า หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของ องค์กร ซึ่งหมายถึง ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้ตั้งไว้ล่วงหน้าขององค์กรนั้น ว่าได้ ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงไร ความมีประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

พิทยา บวรวัฒนา (2552 : 176-177) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่อง ของการพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ ตั้งไว้ สำหรับคำว่าเป้าหมายขององค์กรนั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์กรปรารถนาให้บังเกิดขึ้น และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึงองค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงใน การทำงานตามเป้าหมาย

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

บาซิล และอมอล (Basil S.G. and Amold S. T. 1957 : 534) ได้ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่องค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุ ถึงเป้าหมายได้ โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ให้ทรัพยากรและหนทางต้องเสียหาย และไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

พาร์สัน (Parson. 1960 : 99 ; อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546 : 33) ได้เสนอ ความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)



มอทท์ (Mott. 1972 : 96) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and other. 1979 : 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel 1991 : 384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ
4. ความสนใจในชีวิต

อมิตัน เอลตัน (Amiatai Etzioni. 1964 : 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงขีดความสามารถขององค์การการทำให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

วิลเลียม (William J. Reddin. 1970 : 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารได้สร้างผลผลิต (Output) ที่เป็นไปตามตำแหน่งงานของตนและตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ในองค์การ

เบดู (Paul E. Mott. 1972 : 17) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงการแปรเปลี่ยนปัจจัยการผลิตเพื่อให้องค์การมีกิจกรรมการผลิตและสามารถปรับตัวได้ โดยมีผลผลิตที่มีคุณภาพและมีการปรับตัวขององค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

เจฟฟ์ และกีราส (Jeffrey Pfeffer & Gerald R. Salanick. 1978 : 97) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึงองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า



หรือกลุ่มประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งเป็นการให้คำนิยามภายใต้แนวคิดผู้มีสิทธิออกเสียงเชิงกลยุทธ์ (The Strategic – Constituencies Approach)

สตีฟเฟรน (Stephen P. Robbins. 1990 : 77) ได้นิยามเอาไว้ว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่ซึ่งองค์การบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการ

ริชาร์ด (Richard L. Daft. 2001 : 29 - 30) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การรวมตามแนวคิดทรัพยากร (Resource- Based Approach) ไว้ว่าหมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดกระบวนการภายใน (Internal Process Approach) ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุขและพอใจกับองค์การ หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างดี ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความหมาย ประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดของผู้ศึกษาแต่ละท่าน ซึ่งในการระบุความหมายประสิทธิผลขององค์การ จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ศึกษาใช้แนวคิดใดในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ

สรุปจากแนวความคิดด้านประสิทธิผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยมองเห็นว่าความมีประสิทธิภาพขององค์การแต่ละองค์การจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามประเภทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การนั้น ๆ ปัจจัยที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยร่วมที่ทุก ๆ องค์การมักจะให้ความสำคัญในปัจจัยเหล่านี้ เช่น กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์การ กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นต้น ส่วนกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์การจะมีหลาย ๆ ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ได้ศึกษาวิจัย ทางด้านการค้นหาความสัมพันธ์ และเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี โดยวัดจากประสิทธิผล ในองค์การ กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลหมายถึง ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมบรรลุเป้าหมายหรือไม่



ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ด้านประสิทธิผลในองค์การ” ได้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานจากการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือ ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการที่ผู้นำใช้ความสามารถแยกแยะการบริหารและใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตั้งประสงค์เป็นหลัก รวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ในบรรยากาศที่ดีขององค์การ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ด้านประสิทธิผลในองค์การ” ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลตามเป้าหมาย 2) บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง 3) ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า 4) ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด 5) มีความพึงพอใจในการทำงาน 6) มีความสุขในการทำงาน และ 7) มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

#### ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมถือว่าเป็นคุณธรรมอันดับแรกของสถาบันสังคมและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในองค์การ (Rawls. 1999 : 127) ความยุติธรรมในองค์การ โดยทั่วไป หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า การปฏิบัติขององค์การมีความเสมอภาคและไม่ทำอะไรมากเกินไป โดยปราศจากเหตุผลหรือตามอำเภอใจ (Koy & Decotis. 1991 : 215) สามารถอธิบายตามลักษณะว่า ความยุติธรรมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากองค์การ และจากการทบทวนวรรณกรรม ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้ถึงความเท่าเทียมกัน ซึ่งความยุติธรรมในองค์การสองด้านที่กล่าวถึงมาก คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความยุติธรรมในการปฏิบัติ ส่วน Saunders and Thornhill (2003 : 263) เสนอว่าความยุติธรรมเป็นกรอบความคิดที่นำไปสู่การอธิบายและเข้าใจความรู้สึกของพนักงานต่อความไม่ไว้วางใจ และความไม่ไว้วางใจที่มากขึ้น มีการวิพากษ์วิจารณ์ในงานทางพฤติกรรมองค์การและปรากฏครั้งแรก ในปี พ.ศ. 1970 รวมทั้งพบการศึกษาทางสังคมศาสตร์บ่อยครั้งมาก (Greenberg. 1987 : 253) การให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมอาจนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การ ทั้งเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งในที่สุดจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sheppard, Lewicki & Minton. 1992 : 426) ในทางกลับกัน การขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การรวมถึงความไม่พอใจของพนักงาน การลี้ภัยและการลาออกจากองค์การ (Beugre. 1998 : 84)



### ความหมายของความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ ความหมายที่พบบ่อยจะกล่าวถึง ความเป็นธรรมในองค์การ โดยหมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีเหตุผลจากองค์การ (Koy & Decotiis. 1991 : 132) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความหมาย โดยทั่วไป คือ การรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มต่อการปฏิบัติขององค์การ ในการกระจายผลลัพธ์และ ข้อปฏิบัติในการวางแผน และการจัดสรรทรัพยากรขององค์การ อย่างเสมอภาคและมีเหตุผล (Brockner, Seigel, Daly, Tyler & Martin. 1997 : 128 ; Koy & DeCotiis. 1991 : 118) ส่วน Muchinsky (1999 : 59) ให้ความหมายของความยุติธรรมภายในองค์การว่าเป็นการที่พนักงานรับรู้ ว่าองค์การปฏิบัติกับพนักงานอย่างยุติธรรม

กรีนเบอร์ (Greenberg. 1990 : 314) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

มูร์แมน (Moorman. 1991 : 150) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง วิธีการ หรือแนวทางที่พนักงานตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่น ๆ

โฟลเกอร์ และ โครแพนซาโน Folger and Cropanzano (1998 : 163) กล่าวว่า การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการควบคุม ดูแล การจัดสรรผลตอบแทน (ทั้งในการให้รางวัลและการลงโทษ) ที่พนักงานควรจะได้รับ และรวมถึง กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่น ๆ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

โพรเทอร์ และ นิง (Porter and Ng. 2001 : 285) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความเหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรมและตรงไปตรงมา

สำหรับงานวิจัยนี้ ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โดยองค์การ ประกอบด้วย ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและ ความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

### ความสำคัญของความยุติธรรมในองค์การ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิจัย มากกว่า 30 ปีแล้ว (Ambrose. 2002 : 145) ทั้งในจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ (Colquitt et al., 201 ; Greenberg. 1990 : 180)



การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกแก่องค์การทั้งการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน (Folger & Konovsky. 1989 : 275) ความผูกพันกับองค์การ (Sweeney & McFarlin. 1993 : 382) ความสามัคคีภายในกลุ่ม ความร่วมมือและการยุติข้อพิพาทในการผลิตภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม (Cobb, Folger & Wooten. 1995 : 238) รวมทั้งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sheppard et al., 1992 : 140) ในทางกลับกัน การขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุน ที่ไม่เพียงปรารถนาขององค์การรวมถึงความไม่พึงพอใจของพนักงาน การลี้ภัยและการลาออก (Beugre. 1996,1998 : 169) สองทศวรรษที่ผ่านมาผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ (Tang & Sarsfield- Baldwin. 1996 : 157)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความยุติธรรมแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ต่อผู้นำและองค์การว่ามีความยุติธรรม สามารถสร้างความภักดี ความผูกพันและความไว้วางใจจากพนักงานรวมทั้งจะส่งผลอย่างมากในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Cobb et al.. 1995 : 163) ในทางกลับกันการขาดความยุติธรรมสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่เพียงปรารถนาขององค์การ อีกทั้งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของพนักงานและการลี้ภัย (Greenberg. 1990 : 148) ความก้าวร้าวใสถานที่ทำงาน (Beugre. 1996 : 325) และการลาออกจากองค์การของพนักงาน (Mathieu & Zajac. 1990 : 258) เหตุผลสามประการว่าทำไมต้องให้บุคคลมีความยุติธรรม ประการแรก คือ ความยุติธรรมเพิ่มพูนทัศนคติเชิงบวกของพนักงานเพื่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะความยุติธรรมเป็นทั้งวิธีและเป้าหมาย ประการที่สอง คือ ความยุติธรรมเพิ่มพูนความร่วมมือนำสู่การประกันความรู้สึกละเอียดของสมาชิกในองค์การ และประการสุดท้าย คือประกันความรู้สึกละเอียดถึงความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของบุคคลเพราะการรักษาความเท่าเทียมกันของผู้อื่นแสดงนัยว่า บุคคลได้รับความเคารพนับถือและเห็นอกเห็นใจในความเป็นมนุษย์ อีกทั้งความยุติธรรมจะกลายเป็นเป้าหมายในตัวมันเอง (Beugre. 1998 ; Greenberg. 1990 : 152 ; Sheppard et al.. 1992 : 174)

#### วัตถุประสงค์ในการศึกษาความยุติธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษาความยุติธรรมในองค์การ อาจจะช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์การ ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเพิ่มทัศนคติเชิงบวกภายในองค์การ Sheppard et al., (1992 : 225) เสนอว่าการรับรู้ความยุติธรรมนำไปสู่และช่วยเพิ่มความถูกต้องตามกฎหมายหรือการมีสิทธิตามกฎหมายของระบบหรือการตัดสินใจ จนกระทั่งนำไปสู่การยินยอมตามระบบ ความยุติธรรมในองค์การมีความเชื่อมโยงกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์การ Korsgaard et al., (1995 : 282) พบว่า การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการ



ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและทัศนคติเชิงบวก สามารถทำให้เกิดความสำเร็จ โดยไม่ต้องแลกกับคุณภาพของการตัดสินใจ และสามารถทำให้สำเร็จได้ในการทำงานเป็นทีม

#### แนวคิดความยุติธรรมในองค์การ

แนวคิดพื้นฐานที่สนับสนุนทฤษฎีของความยุติธรรมในองค์การ คือ การยึดหลักการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันต่อบุคคลและเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ งานวิจัยพบว่า บุคคลไม่ได้สนใจเพียงแค่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจเท่านั้น แต่สนใจวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่การตัดสินใจด้วย (Korsgaard et al., 1995 : 137) บุคคลอาจจะได้รับความรู้สึก โดยการรับรู้ถึงความเท่าเทียมกันของการปฏิบัติที่ใช้ในการตัดสินใจ (Folger & Konovsky, 1989 : 90; McFarlin & Sweeney, 1992 : 128) และทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การประกอบด้วยหลักความคงเส้นคงวาคว่าถึงความคงเส้นคงวาในพฤติกรรมของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาต่อความเท่าเทียมกัน และหลักความเสมอภาคของมนุษย์ กล่าวว่าการตัดสินใจจะต้องเป็นอย่างอิสระของประโยชน์ของตนเองและรูปแบบโดยภารกิจองค์การ (Hoy & Tarter, 2004 : 463)

นักวิจัยหลายคนที่ศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ (Beugre, 1998 : 247; Greenberg, 1990 : 172 ; Sheppard et al., 1992 : 168) วิจัยว่าเหตุผลสามประการที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นต่อความยุติธรรมในองค์การ คือ เพื่อผลงานที่มีประสิทธิผล เพื่อประกันความรู้สึกของกลุ่ม ทำให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้น และเพื่อประกันความรู้สึกของบุคคลโดยการรักษาความเท่าเทียมกัน วัตถุประสงค์ที่ต้องการเพื่อช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์การและพัฒนาทัศนคติเชิงบวกภายในองค์การ ความเข้าใจของความยุติธรรมในองค์การ เป็นผลนำไปสู่ความเชื่อเพื่อเพิ่มความถูกต้องตามกฎระเบียบของระบบองค์การและการตัดสินใจ (Beugre, 1996 : 318) ปัจจุบันการพัฒนาทางงานวิจัยของความยุติธรรมในองค์การ มุ่งสนใจต่อความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ (เช่น ความยุติธรรมระหว่างบุคคลและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์) รวมถึงการบูรณาการของความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในการแบ่งปัน แม้ว่าบทสรุปของทฤษฎีความยุติธรรมมีความหลากหลาย แต่นักวิจัยก็พยายามจัดระเบียบและบูรณาการผลงานวิจัยและทฤษฎีที่หลากหลายของความยุติธรรมในองค์การ (Greenberg, 1987 : 371)

สตรีปเฟรด (Sheppard et al. 1992 : 247) มองว่า ความยุติธรรมในองค์การมี 3 ประเภท คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้อง ในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าจ้าง ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ได้แก่ ความยุติธรรมในการปฏิบัติในการตัดสินใจ เช่น ในการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากบุคคลจะประเมินความยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังประเมินถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทน ว่ามีความยุติธรรม



หรือไม่ และความยุติธรรมด้านระบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจยาก โดยเฉพาะคนที่อยู่ภายนอกองค์การและไม่ได้เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

กิลิลันด์ (Gilliland, 1993 : 190) กล่าวว่าแนวคิดดั้งเดิมของความยุติธรรมในองค์การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการแบ่งปันการศึกษาในเรื่องความยุติธรรมก่อน ค.ศ. 1975 ส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในการแบ่งปัน โดยบุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับบุคคลอื่น ซึ่งได้แนวคิดมาจากงานของ Adams (1965 : 176) ซึ่งในกรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในการประเมินความยุติธรรมตามแนวคิดของ Adams เห็นว่าสิ่งที่บุคคลคำนึงถึงนั้น ไม่ใช่แค่ผลตอบแทนที่สูงที่สุดเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงผลลัพธ์นั้นยุติธรรมหรือไม่ Adams เสนอว่า วิธีหนึ่งที่จะตัดสินใจว่าผลตอบแทนนั้นยุติธรรมหรือไม่ ก็คือ การคำนวณอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า อย่างเช่น ระดับการศึกษา สติปัญญาความสามารถ และประสบการณ์ กับผลตอบแทนที่ตนเองได้รับเปรียบเทียบกับคนอื่น

บีเกอร์ (Beugre, 1998 : 257) เสนอนิยามที่ครอบคลุมของความยุติธรรมในองค์การว่า ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเท่าเทียมกันของการแลกเปลี่ยนภายในองค์การ ทั้งเชิงสังคมหรือเศรษฐกิจ รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคลกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การที่เป็นระบบสังคม นิยามดังกล่าวบอกนัยถึงความยุติธรรมว่าจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ในปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับผู้อื่น (ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์) และองค์การที่เป็นระบบสังคม (ความยุติธรรมในระบบ) ความเท่าเทียมกันของการได้รับรางวัล (ความยุติธรรมในการแบ่งปัน) และรูปแบบการปฏิบัติและวิธีการที่ใช้จัดแบ่งรางวัล (ความยุติธรรมในการปฏิบัติ) ส่วน Folger and Cropanzano (1998 : 169) เห็นว่าความยุติธรรมในองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปันเป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลตอบแทนเขาจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ ด้านที่สองคือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ คือ การที่บุคคลรู้ว่าวิธีการ กลไก หรือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆในองค์การและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วย ความยุติธรรม ประกอบด้วยความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจและสิ่งที่อธิบายมีความถูกต้องเหมาะสมดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆที่มีผลกระทบต่อพนักงานและ



สามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้และความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในองค์กรหรือบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนกันทางสังคม ซึ่งในองค์กรอาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความยุติธรรมในองค์กรใน 4 ด้าน คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบความยุติธรรมในการแบ่งปัน

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams' Equity Theory เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านความยุติธรรมในการแบ่งปัน (Adams, 1965 : 174) ได้ใช้หลักการเปรียบเทียบทางสังคมมาเป็นพื้นฐานในการอธิบายว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยน ก็ย่อมจะมีความเป็นไปได้ที่บุคคลหนึ่งหรือบุคคลทั้งสองรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนนั้นยุติธรรม ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจึงมักจะเป็นผู้สังเกตเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในแง่ของสิ่งที่ต้องลงทุน (Inputs) ผลลัพธ์ที่ได้ (Outcomes) กับสิ่งที่ผู้อื่นลงทุนและผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้ โดยสิ่งที่พนักงานลงทุนลงไปในงานนั้น ได้แก่ ความพยายามหรือความอุทิศทุ่มเทตนให้กับงานหรือองค์กรความสามารถในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม ทักษะ ความสามารถพิเศษต่าง ๆ อายุและงานอะไรก็ตามที่พนักงานคิดว่า ความสามารถนำมาใช้เป็นต้นทุนที่สามารถแลกเปลี่ยนกับองค์กรได้ ขณะที่ผลลัพธ์ที่ได้จากองค์กรนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่พนักงานอยากได้หรือเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพอใจ อันได้แก่ ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่งหรือสถานภาพภายในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลลัพธ์เชิงลบ อันได้แก่ การลงโทษจากองค์กรคำตำหนิจากหัวหน้า ความเครียดหรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น สำหรับผู้อื่นที่พนักงานนำมาเปรียบเทียบกับนั้น อาจเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน บุคคลที่รู้จักในองค์กรอื่น หรืออาจเป็นตัวเองในอดีตก็ได้

#### ความยุติธรรมในการปฏิบัติ

ช่วงต้นทศวรรษ 1970 นักวิจัยเห็นว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันไม่สามารถที่จะอธิบายและทำนายปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมได้อย่างสมบูรณ์ (Folger and Cropanzano, 1998 : 189) และมองว่า การแบ่งปันหรือจัดสรรผลตอบแทนไม่สำคัญเท่ากับกระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน นั่นคือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการกำหนดปริมาณและการแบ่งสรรรางวัลแก่พนักงาน ซึ่งพนักงานจะยอมรับผลตอบแทนที่ไม่เท่ากันถ้าองค์กรได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทนมีความยุติธรรม (Greenberg, 1990 : 158)



อาจกล่าวโดยสรุปว่า ความยุติธรรมในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความเท่าเทียมกันของ กระบวนการที่ใช้ในการจัดสรรค่าตอบแทน การให้รางวัลและความรับผิดชอบในหน้าที่ (Beugre. 1996 : 213 ; Saunders & Thronhill. 2003 : 238 ; Williams et al., 2002 : 138)

การศึกษาเรื่องการรับความยุติธรรมภายในองค์การด้านนี้ Thibaut and Walker (1978 : 196) เป็นผู้เริ่มทำการศึกษาจากการสังเกตวิธีการตัดสินคดีในศาล พวกเขาได้กำหนด องค์ประกอบของข้อพิพาทว่า มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่ม คือ คู่พิพาททั้งสองฝ่าย และบุคคล ที่สาม (คือ ผู้พิพากษา) ที่จะเข้ามาเป็นคนกลาง ซึ่งกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทจะเกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้ง 3 กลุ่ม ใน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนด้านกระบวนการ เป็นช่วงระหว่างการนำหลักฐานมาแสดง และขั้นตอนด้านการตัดสินใจ เป็นช่วงของการประเมินหลักฐานต่าง ๆ เพื่อใช้กำหนดคำพิพากษา หลักสำคัญซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการตัดสินข้อพิพาท คือ ความสามารถในการควบคุม ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ การควบคุมด้านกระบวนการ หมายถึง ความสามารถในการ ได้ควบคุมกระบวนการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการแก้ไขข้อพิพาท และการควบคุมด้านการตัดสินใจซึ่งหมายถึงความสามารถในการได้เป็นผู้กำหนดการตัดสินของข้อ พิพาท

ไทบัท และวอลเกอร์ (Thibaut and Walker. 1978 : 147) ได้ศึกษาความแตกต่างของ กระบวนการตัดสินข้อพิพาท โดยให้บุคคลเดียวเป็นผู้ควบคุมทั้งด้านกระบวนการและการตัดสินใจ กับการให้บุคคลที่สามเป็นผู้ควบคุมแค่ด้านการตัดสินใจ แต่ให้คู่พิพาทเป็นผู้ควบคุมด้าน กระบวนการ พบว่า คู่พิพาทจะรู้สึกว่าคุณได้รับการรับความยุติธรรมมากกว่า ถ้าพวกเขาสามารถทำการ ควบคุมด้านกระบวนการ ถึงแม้ว่าบุคคลที่สามจะทำการตัดสินใจก็ตาม กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกว่า ตนได้รับการรับความยุติธรรม ถ้าหากว่าตน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการนั้น ส่วน Sheppard et al. (1992 : 179) กล่าวว่า โคนทั่วไปบุคคลจะมีความเชื่อว่ากระบวนการที่ยุติธรรม จะก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรม ดังนั้น หากสามารถซึ่งองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญของ กระบวนการที่ยุติธรรมได้ ก็มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรมมากขึ้นและใน การตัดสินความยุติธรรมการปฏิบัติได้ใช้หลักความสมดุล หลักความถูกต้องและเป้าหมายทั้ง 3 ประการ ได้แก่ (1) เป้าหมายด้านการมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (2) เป้าหมายด้านการ บรรลุผลและคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ (3) เป้าหมายด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์เป็นเกณฑ์ที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ

ในช่วงแรกการวิจัยความยุติธรรมในการปฏิบัติให้ความสำคัญโดยเน้นไปที่ โครงสร้างหรือองค์ประกอบ เช่น โอกาสในการเข้ามีส่วนร่วม การออกเสียงในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น งานวิจัยต่อ ๆ มาได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความยุติธรรมในการปฏิบัติด้าน



อื่น ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Greenberg. 1987 : 318) การตรวจสอบการให้ยา (Konovsky & Cropanzano. 1991 : 259) การคัดเลือกบุคลากร (Folger & Cropanzano. 1998 : 148) กระบวนการทางวินัย (Trevino. 1992 : 250) และการเลิกจ้าง (Brockner, Tyler & Copper-Schneider. 1992 : 136) เป็นต้น

ลีเวนทัล (Leventhal. 1980 : 465) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความยุติธรรมในการปฏิบัติหลักการแตกต่างจาก Thibaut and Walker โดย Leventhal กล่าวว่า ถ้าองค์กรต้องการทำให้กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนขององค์กรมีความยุติธรรมองค์กรจะต้องพิจารณากระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนขององค์กรและบุคคลแต่ละคน จะเลือกใช้กฎแต่ละข้อเพื่อประเมินความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยบุคคลจะให้น้ำหนักกับกฎแต่ละข้อแตกต่างกันไปตามช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ต่างกัน

นอกจากนี้ นักวิชาการทางความยุติธรรมในองค์กรจำแนกแนวความคิดของความยุติธรรมออกเป็นด้านหนึ่งสนใจที่เนื้อหาหรือการบรรลุเป้าหมายของความเท่าเทียมกันหรือที่เรียกว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันและอีกด้านหนึ่งที่มีสนใจที่กระบวนการหรือวิธีปฏิบัติ ที่ใช้เพื่อความเท่าเทียมกันนำไปสู่เป้าหมายหรือความยุติธรรมในการปฏิบัติ (Alexander & Ruderman. 1987 : 113 ; Greenberg. 1990 : 165) งานวิจัยแสดงผลทางสถิติให้เห็นว่าทั้งสองรูปแบบเป็นอิสระต่อกัน (Alexander & Ruderman. 1987 : 284) แต่งานวิจัยของ Folger and Konovsky (1989 : 165) ยืนยันว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันและความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางสถิติสูงมาก

### ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์

กรีนเกอร์ (Greenberg. 1993 : 258) จำแนกความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์เป็น 2 ประเภท คือ ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงระดับที่พนักงานจะได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความสุภาพ ด้วยความเคารพ ความนับถือ รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในข้อมูลเน้นที่ความถูกต้องและคุณภาพของสิ่งที่จะอธิบายแก่พนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ในองค์กรว่า ทำไมจึงใช้วิธีการนี้หรือแบ่งปันผลตอบแทนออกมาเช่นนี้ โดยที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายต้องมีความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจ



บีเกอร์ (Beugre. 1996 : 229) เสนอว่าแนวคิดความยุติธรรมเป็นการประเมินคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลในความเท่าเทียมกันในยุคแห่งการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและได้รับการสนับสนุนการเข้าใจความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ อาจจะช่วยส่งเสริมการปรับปรุงการแลกเปลี่ยนทางสังคม

บรีส และม็อง (Bies and Mong. 2002 : 803-812) อธิบายว่า ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์นั้น เกิดจากการที่บุคคลทำการประเมินความยุติธรรม โดยอาศัยพื้นฐานจากคุณภาพของการปฏิบัติระหว่างบุคคลที่พวกเขาได้รับจากองค์กรและอธิบายว่าความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์นี้ มีความแตกต่างจากความยุติธรรมในการปฏิบัติ เนื่องจาก ความยุติธรรมในการปฏิบัติแสดงถึงคุณภาพเชิงโครงสร้างของกระบวนการตัดสินใจ ขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แสดงถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมและบุคคลสองฝ่ายและเสนอว่า การพิจารณาความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จากมุมมองทางด้านสังคม โดยอธิบายว่า หมายถึง คุณภาพของการปฏิบัติต่อกันและกันระหว่างบุคคลที่มีอำนาจการตัดสินใจในการให้รางวัลในองค์กรแก่พนักงาน รวมถึง การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติ โดยแบ่งความยุติธรรมด้านนี้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความยุติธรรมในข้อมูล หมายถึง ความคิดที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลชัดเจนและเพียงพอที่สามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ Bies and Shapior (1998 : 183) ได้พิจารณาแนวทางการตัดสินใจ โดยใช้มิติทางการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคคลที่ได้รับการปฏิบัติหรือการรับเข้าทำงานมีแนวโน้มที่จะยอมรับผลการตัดสินใจว่ายุติธรรม เมื่อได้รับคำอธิบายที่มีเหตุผลมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับคำอธิบายสอดคล้องกับการศึกษาของ Bies, Shapior, and Cumming (As cited in KicKul & Zaper. 2000 : 349) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานเชื่อว่า ได้รับคำอธิบายที่มีเหตุผลเพียงพอและมีการสื่อสารอย่างจริงจัง และความยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน ให้การยอมรับ

#### ความยุติธรรมในระบบ

สตรีย์เฟรด (Sheppard et al. 1992 : 182) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในระบบ โดยมีแนวคิดบนหลักความสมดุลและความถูกต้อง ซึ่งพิจารณาตามเป้าหมายของความยุติธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันของสังคมในองค์กร และด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมทั้งเสนอมาตรฐานในการตัดสินใจยุติธรรมในระบบ 6 ประการ คือ ประการแรก การควบคุมการกระทำผิดเป็นมาตรฐานที่ป้องกันและควบคุมมิให้บุคคลใดในองค์กร



ใช้อำนาจหรือใช้ประโยชน์จากการมีอำนาจนั้นอย่างไม่เหมาะสม ประการที่สอง ความครอบคลุม เป็นมาตรฐานเพื่อให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคมในองค์การ โดยที่พนักงานทุกคน จะต้องอยู่ภายใต้ระบบที่องค์การกำหนด และได้รับผลกระทบจากระบบอย่างเท่าเทียมกัน ประการที่สาม การได้รับโอกาสเป็นมาตรฐานที่ให้โอกาสแก่พนักงานในการเข้าถึงระบบ หรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ ประการที่สี่ การตอบสนองในเชิงระบบต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นมาตรฐานที่ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตามสมควร โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความมีเสถียรภาพ เพื่อให้ระบบสามารถปรับตัวอยู่ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ประการที่ห้า ความมีเสถียรภาพของระบบ เป็นมาตรฐานที่แสดงถึงความมั่นคงมีเสถียรภาพของระบบที่มีการใช้ข้อตกลงหรือข้อตกลงที่เหมือนกันในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันแม้ว่าจะต่างเวลาหรือบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานในการตอบสนองเชิงระบบต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีบุคคล เวลา หรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป แต่ระบบจะยังปรับตัวให้มีเสถียรภาพคงเดิม ประการสุดท้าย ความถูกต้องตามกฎหมายและการให้ประโยชน์ที่แท้จริง เป็นมาตรฐานที่การกำหนดระบบต่าง ๆ ในการดำเนินการขององค์การไม่ขัดต่อกฎหมาย และมุ่งประโยชน์ที่บุคคลควรได้รับอย่างแท้จริง

#### ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัย พบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความไว้วางใจ (Conn. 2004 : 167 ; Lind, Tyler & Huo. 1997 : 175, Tyler & DeGoe. 1995 : 157) ส่วน Saunders and Thomhill (2003 : 323) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายและทำให้เข้าใจถึงความรู้สึกของพนักงานในความไว้วางใจและไม่ไว้วางใจได้อย่างดีเยี่ยม สอดคล้องกับ McFarling and Sweeney (1992 : 257) เสนอว่าความไว้วางใจได้รับอิทธิพลอย่างมากจากการรับรู้ของพนักงานต่อความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์อย่างสูงระหว่างความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจอาจจะเป็นพื้นฐานในการค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่ง ก็คือ ความสัมพันธ์ในความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Beygre. 1996 : 174) รวมทั้งงานศึกษาของ Pillai, Schriesheim , and Williams (1999 : 127) เป็นการศึกษาข้ามวัฒนธรรมเสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจในองค์การจะเป็นเรื่องที่เป็นสากล

การศึกษาวิจัย พบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจพยากรณ์ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (Albrecht & Travaglione. 2003 : 147) งานวิจัยของ



Staley (1998 : 168) พบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ส่วนงานวิจัยของ Folger and Konovsky (1989 : 257) พบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันไม่มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแต่ความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาสำหรับ Alexander and Ruderman (1987 : 238) ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการแบ่งปันและความยุติธรรมในการปฏิบัติกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา พบว่า ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าความยุติธรรมในการแบ่งปันที่มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา Magner and Johnson (1995 : 267) สรุปว่าความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและ Hartong (2003 : 348) พบว่า ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

คอน (Conn. 2004 : 208) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้งสี่ด้าน คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การซึ่ง Beugre (1996 : 157) สรุปผลจากการวิจัยของเขาว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจรวมทั้งความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อความไว้วางใจในองค์การ Colquitt et al. (2001 : 153) พบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และความยุติธรรมในข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ ขณะทำงานวิจัยของ Aryee et al. (2002 : 174) สํารวจข้าราชการในองค์การภาครัฐของอินเดีย พบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในองค์การ มีเพียงความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ส่วนงานวิจัยของ Tyler and DeGoey (1995 : 286) ซึ่งแสดงว่า ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และความยุติธรรมในระบบส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2530 : 54) ได้มีพระราชบัญญัติถึงความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า “คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจารณาทางที่ถูกต้องตามธรรมะแล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่าสิ่งที่ควรที่จะปฏิบัติให้นำความเจริญแก่มวลมนุษยชาติในการปฏิบัตินี้ก็จะต้องมีความเที่ยงตรง และปราศจากอคติ ซึ่งพูดกันมากกว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติอันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึงถึง



ไม่ คติ แปลว่า ไป เป็นทางที่ไม่ควรไป จะเป็นไปในทางลบมากกว่า แต่เราก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดี และ ก็ส่งเสริมสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีคือความยุติธรรม สิ่งที่ไม่ดีก็คือ อคติ อคตินี้จะต้องทราบว่ามิเหตุที่ทำให้ไปในทางที่ไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไร โดยไม่ได้พิจารณาทำให้เกิดความยุติธรรมไม่ได้ ก็เป็นอคติอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสินใจอะไร โดยที่ว่าเพราะว่าเรามีความชอบ หรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่เที่ยงตรงถ้าเราไม่ชอบอะไรก็ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพล หรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เราไม่มีความยุติธรรมได้ เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่า ถ้าเราพูดอย่างนี้ ปฏิบัติอย่างนี้ก็จะป็นภัย ฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้ไม่กลัวภัย นอกจากนั้นสิ่งสำคัญก็จะต้องไม่ให้ความไม่รู้มาครอบงำเรา เราจะต้องค้นคว้าให้ลึกซึ่งพิจารณาให้รอบคอบถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งสำคัญ เราก็เอาไปพิจารณา ดู เราปราศจากอคติทั้ง 4 นี้ เราจะสามารถที่จะปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างผู้พิพากษาได้อย่างดี ฉะนั้นก็ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าอย่าให้ความชอบใจ ความไม่ชอบใจ ความกลัว หรือความไม่รู้มาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติในการเว้นอคติ 4 อย่าง นี้ก็เป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบัน การยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไปตลอดจนประเทศชาติจะมีชื่อมีแป”

ความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้

“การตกลง พิจารณา ในทางที่ถูกต้องตามธรรมะ โดยเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ”

คือ เป็นการพิจารณา ตัดสินคดีความตามหลักธรรมะ อย่างเที่ยงธรรม คือ ไม่ลำเอียง ไม่ลำเอียง ก็คือไม่มีอคติ ส่วนคำว่า อคติ แปลว่า ฐานะอันไม่พึงถือ ทางความประพฤติที่ผิด ทางที่ไม่ควรไป ความไม่เที่ยงธรรมความลำเอียงมี 4 อย่าง คือ (1) ลำเอียงเพราะรัก เรียก ฉันทาคติ (2) ลำเอียงเพราะชัง เรียกว่า โทสาคติ (3) ลำเอียงเพราะหลง – เผลอ เรียกว่า โมหาคติ และ (4) ลำเอียงเพราะกลัวเรียก ภยาคติ

สิวลี ศิวีโล (2539 : 172) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง พฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงความยุติธรรมได้แก่ ความชอบพอรักใคร่ ความเกลียด ความกลัว ความหลง และความไม่เข้าข้างคนผิด

บุญมี แทนแก้ว (2547 : 205) ได้อธิบายความหมายของความยุติธรรมทางจริยธรรมไว้ว่า คุณธรรมทางจริยธรรม ต้องอาศัยความต้องการของบุคคลเป็นหลัก เพราะเป็นการสร้างบุคลิกลักษณะด้านศีลธรรมและต้องเป็นไปตามความต้องการของสมาชิกในสังคมนั้นด้วย ซึ่งอาจจะก้าวหน้าไปกว่าความยุติธรรมทางกฎหมาย เนื่องจากความยุติธรรมทางจริยธรรมจะเน้น



ในเรื่องสิทธิของทุกคน ตามเงื่อนไขนั้น ที่จำเป็นสำหรับชีวิตที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคใหม่สิทธิ และหน้าที่ที่เสมอภาคกันเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐานในสังคม

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมตามทัศนะของเพลโต

เพลโต (Plato. 1897 : 174 ; อ้างถึงใน สุขุม นวลสกุล และ โกศล โรจนพันธ์. 2539 : 115) มีทรรศนะเกี่ยวกับความยุติธรรมซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือ The Republic ว่า ความยุติธรรมไม่ได้มีความหมายแคบ ๆ ว่า “ความเที่ยงธรรม หรือการไม่ลำเอียงตามความเข้าใจทั่วไปเมื่อเอ่ยถึงคำว่า ยุติธรรมแต่หมายถึงสิ่งที่ เป็น “สัมมาธรรม (common good)” ที่จะบันดาลความสุขให้กับคนและรัฐ”

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของอริสโตเติล

อริสโตเติล (Aristotle. 1999 : 14 ; อ้างถึงใน สุขุม นวลสกุล, และ โกศล โรจนพันธ์. 2539 : 158) ปราชญ์ชาวกรีกผู้ได้รับสมัญญานามว่าเป็นบิดาแห่งรัฐศาสตร์ ได้อธิบายถึงความยุติธรรมว่า “สิ่งที่ประเสริฐในบรรยากาศการเมืองคือความยุติธรรมและความยุติธรรมประกอบขึ้นในสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมผลประโยชน์ร่วม” ความยุติธรรมเกี่ยวพันกับองค์ประกอบสองประการ คือ สิ่งที่กำหนดให้และบุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นเจ้าของสิ่งที่กำหนดให้ นั้น ความยุติธรรมจะบังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน ได้รับสิ่งที่กำหนดให้แบบเดียวกัน

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ โทมัส ฮ็อบส์

โทมัส ฮ็อบส์ (Thomas Hobbes. 1962 : 187 ; อ้างถึงใน เสถียร หอมขจร. 2540 : 236) กล่าวว่า ในสภาวะธรรมชาติซึ่งปราศจากรัฐบาลนั้น ไม่มีเกณฑ์ที่จะตัดสินว่าอะไรคือความยุติธรรมหรืออยุติธรรม อะไรผิดอะไรถูก พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล เพราะฉะนั้นความยุติธรรมหรือ อยุติธรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีข้อตกลงหรือสัญญากันแล้ว ผลของการทำสัญญาประชาคมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจร่วมเมื่อมีอำนาจร่วมก็มีกฎหมาย กฎหมายจึงเป็นคำสั่งขององค์อธิปัตย์ ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อให้มนุษย์ทุกคนปฏิบัติตามสัญญา ผู้ละเมิดกฎหมายจึงเป็นผู้ไม่ปฏิบัติตามสัญญาซึ่งความอยุติธรรมก็เกิดขึ้น และความหมายของคำว่า อยุติธรรมก็ไม่มีอะไรมากไปกว่าการไม่ปฏิบัติตามสัญญา สำหรับความยุติธรรมนั้นก็คือสิ่งที่ไม่มีอยุติธรรม (Unjust) นั่นเอง

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล

ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล (2540 : 58) กล่าวว่า “สิ่งที่เรียกว่าความยุติธรรมสูงสุดที่ทุกคนแสวงหาข้อมขึ้นอยู่กับมาตรฐานทางด้านจิตใจมนุษย์ผู้จะบันดาลให้มีกฎหมายและใช้กฎหมายนั้น อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม”



### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ กนกอร สมปราชญ์

กนกอร สมปราชญ์ (2546 : 57) กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมีพื้นฐานในการแสวงหาความยุติธรรม อิศรภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงต้องมีอิสระและเสรีภาพ ไม่ถูกรบงำหรืออิทธิพลใด ๆ จากนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่ไม่ชอบธรรม ทั้งความคิดและการกระทำ นอกจากนี้การมองเห็นความต้องการขององค์การหน่วยงาน ชุมชน และสามารถจัดการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงขององค์การและสังคมได้ ต้องรู้ตน รู้คน รู้งาน ประสานความคิด

วิโรจน์ วงษ์ทน (2552 : 92) กล่าวว่า ความยุติธรรมตามแนวคิดของ โสเครตีส หมายถึง การแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น คนที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่ยุติธรรมด้วยความยุติธรรม ผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม และทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม กล่าวที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ ถ้าผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรมหรือไม่กล้าที่จะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคม หรือมีสองมาตรฐานสังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข วุ่นวาย

ความยุติธรรมทางโลก หมายถึง ความยุติธรรมตามที่ปรากฏทางโลกเป็นเพียงข้อสรุป ข้อยุติตามกฎหมายเกณฑ์ หรือกฎหมายที่สังคมบัญญัติขึ้น

ความยุติธรรมทางธรรม หมายถึง ความเป็นธรรม เป็นความยุติธรรมที่ชอบด้วยเหตุผลทั้งทางโลกและทางธรรม

ผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ที่ต้องปกครองดูแลนั้น จะได้มาซึ่งอำนาจมาไว้ในตน โดยธรรมและอำนาจโดยกฎหมายที่ใช้ใน ระบบบริหารราชการแผ่นดิน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูในสถานศึกษานั้นก็ตาม การใช้อำนาจต้องประกอบไปด้วยคุณธรรม หากไม่แล้วอำนาจจะเป็นที่มาของความทุจริต และความชั่วร้าย ดังที่ลอร์ด แอกตัน กล่าวไว้ว่า “Power is Corrupt” และอำนาจย่อมทำลายตัวผู้ใช้อำนาจในทางที่ผิดในที่สุด แท้จริงแล้วความเป็นธรรมอยู่ในจิตใจมนุษย์ หากจิตใจผู้ที่ใช้มนธรรมสมบูรณ์ด้วยศีลธรรมเวลาใดก็ย่อมปฏิบัติกรแต่โดยธรรม พึงระลึกถึงสุภาษิตยุโรปข้อหนึ่งว่า “มนธรรม คือ ที่สติดของความยุติธรรม เพราะความรัก ความซัง ความโง่เขลา และความกลัวของผู้นั้น ย่อมเด่นดูจดวงจันทร์เปล่งแสงสว่างในข้างขึ้นทุกค่ำคืน” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2540 : 37- 40) ซึ่งสอดคล้องกับ



### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ วุฒิชัย เต็งพงศธร

วุฒิชัย เต็งพงศธร (2549 : 59) กล่าวว่า “ความยุติธรรม” แปลตามตัวอักษรได้ว่า ถูกต้องตามหลักธรรมคนจะ ได้รับผลดีจากการทำตามหลักธรรม และจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ จากการกระทำผิดหลักธรรมะ

### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ ปิธาออร์ส

ปิธาออร์ส (Pythagorus. 1977 : 187 ; อ้างถึงใน ปรีชา ช้างขวัญยืน. 2549 : 248) นักปรัชญาชาวกรีกได้กล่าวถึงความยุติธรรมไว้ว่า “ความยุติธรรม คือ จำนวนที่คูณด้วยตัวมันเอง หรือกำลังสอง เพราะกำลังสองเป็นเลขจำนวนที่สมมูลที่สุด เนื่องจากประกอบขึ้นเป็นสิ่งที่ประกอบเท่า ๆ กัน ทุกส่วน ดังนั้นเมื่อความยุติธรรมเป็นจำนวนยกกำลังสองเพราะว่าทุกส่วนเท่ากัน รัฐที่ยุติธรรมจึงต้องเป็นรัฐที่ทุกส่วนเท่ากันหรือเสมอภาคกัน”

แนวความคิดซึ่งนักทฤษฎีต่าง ๆ ได้แสดงความคิดเห็นนั้นมีมากมายซึ่งมีทั้งส่วนแตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละคน และยังมีส่วนที่คล้ายคลึงกันในบางที่ ผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผลอันบุคคลผู้มีเหตุผลและมีความรู้รู้สึกผิดชอบเห็นว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม

กรมหมื่นพิชิต ปรีชากร (2553 : 78) อธิบายคำว่า “ยุติธรรม” นี้ก็ถูกต้องตามธรรมแต่คำว่า ธรรม ๆ นี้มีที่มาหลายทาง ความหมายของคำว่าธรรมนั้นก็แตกต่างเป็นหลายอย่างไปตามความที่กล่าว แต่ก็ยังรวมลงได้ว่า ความจริงที่จะเป็น เป็นอยู่ เป็นแล้ว เหมือนพระธรรม คือความเป็นไปของธรรมศาสตร์ วัตรปฏิบัติที่จำจะต้องเป็นตามความจริง ก็ธรรมอันเรากล่าวว่า ยุติธรรม ๆ นี้ ประสงค์เอาสารธรรมแห่งมนุษยชาติอย่างหนึ่งคือความที่จำต้องเป็น หรือเป็นอยู่เป็นแล้วของมนุษย์ทั้งหลาย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ลอ” หรือคำที่เราใช้ว่า ธรรมเนียมหรือธรรมเนียม คือสารธรรมที่ประชุมชนนิยมถือตามกันเป็นหมู่ ๆ พร้อมกัน ว่าเป็นธรรมอันมีคุณนำมาซึ่งความสุขความเจริญในประชุมชนนั้น ๆ”

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ ความจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกหลวง ความซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติ และความถูกต้องดีงาม

### องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความยุติธรรม

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ John Codd

จอห์น โครด (John Codd. 1994 : 118) กล่าวถึงการเป็นผู้นำทางการศึกษาว่าต้องเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ต้องมีอิสรภาพและความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right thing) เมื่อเผชิญกับสภาวการณ์จำเป็นที่ต้องเลือกตัดสินใจ



ต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เพราะการเป็นผู้นำต้องมีหลักการ มีวินัย มีความอดทนต่อปัญหา อุปสรรคทั้งปวงเหนือสิ่งอื่นใดต้องมีพฤติกรรม จริยธรรม โดยอาศัยเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าเป็น “สิ่งที่ถูกต้อง” เช่น ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่ มีความสมดุลกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และเรารู้สึกอย่างไรกับตนเอง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมจริยธรรมผู้นำเพิ่มเติม เช่น (1) ประเด็นนั้นเป็นความจริงหรือไม่ (2) การกระทำนั้นยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง (3) มีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (4) เหตุการณ์ เช่นนี้หรือวิธีการนี้เป็นการสร้างมิตรภาพหรือทำลายมิตรต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Mendonca

เมนดอนคา (Mendonca, 2001 : 329 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 133) ได้พูดถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดีว่าต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม คุณค่าสำหรับความยุติธรรมนั้น เป็นความปรารถนาของทุกคน ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไร คือ สิ่งที่ต้อง 2) มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ต้องยุติธรรม และ 3) การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ National Centre for Ethics in Health Care

แคร์ (Care, 2005 : 257 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 132) กล่าวถึงความยุติธรรม (Fairness) ว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม คือ 1) รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (Fairly) และความถูกต้อง (Equitably) 2) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ 3) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ 4) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลายเมื่อบอกถึงการตัดสินใจที่สำคัญแก่ทีมงาน 5) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Karakose

คาราโคส (Karakose, 2007 : 268 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 133) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Brown

บราวน์ (Brown, 2007 : 137 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร, 2555 : 133) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาท



เชิงจริยธรรม ดี หรือ เลว สำหรับพนักงาน ได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม (Fair) ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง

- 1) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ได้บังคับบัญชา และ 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในบนพื้นฐานของความถูกต้อง 3) หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Mayer et al.

เมเยร์ (Mayer et al. 2008 : 352 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 133) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของกลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม (Fair) โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้ คือ

- 1) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม 2) ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วยความเสมอภาค 3) เป็นผู้มี ความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา (Fairness)
- 4) บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Equality) 5) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม (Justice) และ 6) บริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย (Democracy)

#### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Mowbray

โมลบราว (Mowbray. 2009 : 154 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 133) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม (Fair) คือความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนมีเหตุผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (Right) 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่อคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

#### องค์ประกอบย่อย ด้านความยุติธรรมในทัศนะของ Josephson

โจเซฟริสัน (Josephson. 2009 : 225 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 132) กล่าวถึงความยุติธรรม (Fairness) จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค (Equality) ความไม่ลำเอียง (Impartiality) ความได้สัดส่วน (Proportionality) ความตรงไปตรงมา (Openness) และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (Due process) โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (Process) 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (Equity)



### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย, รุ่งนภา ตั้งจิตเจริญกุล

นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเจริญกุล (2551 : 86) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกิดดีในความเป็นมนุษย์ การยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึก ความคิดของผู้อื่น การคิดและการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันและมีความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ

### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของดวงเด่น นุธรรมรัมย์

ดวงเด่น นุธรรมรัมย์ (2552 : 87) กล่าวว่า ให้ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความจริง และเหตุผลความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม และความชอบด้านเหตุผล เช่น การไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียดกลัวหลง

### องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรมในทัศนะของ โสภณ รัตนากร

โสภณ รัตนากร (2553 : 73) กล่าวว่า “ความยุติธรรมอาจหมายถึงความสุจริต ความเป็นธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี และการปฏิบัติตามหน้าที่ ความยุติธรรม คลุมถึงความประพฤติทั้งหมดของคนเราแต่หลักความยุติธรรมเป็นหลักที่กว้างกว่าหลักกฎหมาย ความยุติธรรมตามกฎหมายแคบกว่าความยุติธรรมโดยทั่วไป กล่าวคือ ความยุติธรรมที่มีอยู่ในขอบเขตของกฎหมายหรือการใช้กฎหมาย ความยุติธรรมหรืออยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้กฎ หรือระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่าจะกฎนั้นจะเป็นกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติกันมาในสังคม หรือหมู่คณะ ความอยุติธรรมใน “รูป” เกิดจากการใช้กฎหรือข้อบังคับนั้น โดยลำเอียงและความอยุติธรรมอาจเกิดขึ้นจากกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั่นเองไม่เป็นธรรม ความ อยุติธรรมเช่นนี้เป็นความอยุติธรรมใน “สาระ” หรือเนื้อหาของกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั่นเอง

ดังนั้นองค์ประกอบด้านความยุติธรรม ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังนี้

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม (Fairness) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 19 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียก



ชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งดังนี้ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ได้แก่ 1) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ 2) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ 3) สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ได้บังคับบัญชา 4) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ 5) มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้อื่นรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง 6) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม

1. การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) ได้แก่ 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) มีการตัดสินใจด้วยความไม่อคติ 3) หลีกเลี่ยงความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม 4) การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิที่มีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด 5) เป็นผู้มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา (Fairness)

2. การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (Equity) ได้แก่ 1) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ถูกต้องยุติธรรม 6) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม (Justice)

3. การตัดสินใจด้วยความเสมอภาค ได้แก่ 1) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน 2) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 3) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน

ดังนั้น องค์ประกอบของความยุติธรรม (Fairness) ที่เสนอของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 10

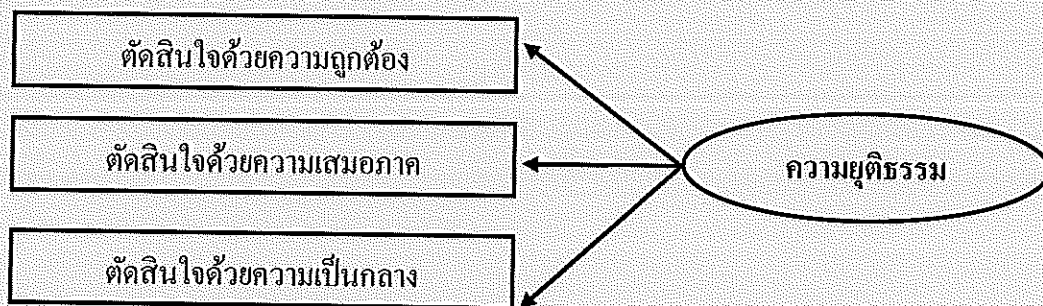


ตารางที่ 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบย่อย																			
	Josephen (2009)	National Centre (2005)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Mowbray (2009)	Mendonca (2001)	Mayercet al (2008)	กนกอร สมปราชญ์ (๒546)	โสภณ รัตนกร (2553)	ประสิทธิ์ โสวไลกุล (2540)	วุฒิชัย เต็งพงศธร (2549)	หงส์กมล วิรัชชัย (2551)	รุ่งนภา ตั้งจิตกรเจริญกุล (2551)	ดวงเด่น นุธรรมรัมย์ (2552)	John Codd (1994)	เพ็ญใจ (ม.ป.ป)	อริสโตเติล (ม.ป.ป)	โรนัลด์ อีบบส์ (ม.ป.ป)	ปัทมาภรณ์ (ม.ป.ป)	องค์ประกอบสังเคราะห์รวม
1. การตัดสินใจอย่างมี กระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓												9
2. การตัดสินใจด้วย ความเป็นกลาง	✓		✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓				1
3. การตัดสินใจด้วย ความถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		0
4. การตัดสินใจด้วย ความเสมอภาค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		1
																				7
																				1
																				2

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมพบว่ามี 4 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความดีในระดับสูง (ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของความยุติธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเสมอภาค และการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ดังแผนภาพที่ 13





แผนภาพที่ 13 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรม

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย “ถูก” หมายถึง โคน เต๊ะต้อง สัมผัส เช่น ถูกเนื้อถูกตัว เหมาะกัน เข้ากัน เช่น ถูกนิสัย ตรงกันกับ เช่น ถูกกฎหมาย ถูกตลอดเตอรรี่ เป็นกริยาช่วยแสดงว่าประธานของประโยคเป็นผู้ถูกกระทำ (มักใช้ในข้อความที่ทำให้ผู้ถูกทำเดือดร้อนหรือไม่พอใจ) เช่น ถูกเขียน ถูกลงโทษ

ฮาลเลอร์ และ โซลติส (Haller and Soltis, 1988 Cited in Shapiro, 2001 : 157) กล่าวว่า ความถูกต้อง (Equity) หมายถึง การกระทำด้วยการแยกแยะประเด็นที่แตกต่างกันด้วยการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่เสมอไปสำหรับการปฏิบัติที่ถูกและหรือมีทุกระดับที่ปรากฏให้เห็น ส่วน Yong (1990 : 253) กล่าวว่า จะปรากฏอยู่บ่อย ๆ ว่า ความถูกต้องนั้น บางครั้งเป็นไปตามกระแสและความถูกต้องนั้นบางครั้งเกิดจากการกดขี่ (Oppressed)

สตรอเวล (Stowell, 2004 : 175) กล่าวถึง ความถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติต่อทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึง เกณฑ์ อาทิ เบื้องหลัง (Background) การดำรงชีวิต (Lifestyle) เพศ (Sex) เชื้อชาติ (Race) มันคือความคิดที่มีเหตุผลเป็นกลางและสอดคล้องกับการปฏิบัติหรือการให้สัญญาที่ว่า “ทุก ๆ คน ควรได้รับการปฏิบัติต่อกันเหมือนกันและเท่าเทียมกัน” (Everyone should be treated the same) อย่างไรก็ตามค่อนข้างจะเป็นแนวคิดที่ง่ายและดูผิวเผินและสับสนกับคำว่า “ยุติธรรม” (Fairness) และ “เหมือนกัน” (Sameness) และกล่าวว่าความไม่ยุติธรรม เกิดจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน

ซาวริสตัน (Christian, 2007 : 152) กล่าวถึง ความถูกต้อง หมายถึง การที่ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ค่าจริง (True value) ซึ่งค่าจริงแท้ ๆ ไม่มีใครทราบเนื่องจากในการวัดมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นเสมอ ในการบ่งบอกถึงความถูกต้องของวิธีวิเคราะห์จึงต้องเปรียบเทียบค่าที่วัดได้กับค่าจริงที่ยอมรับกัน



โอบัสแมน (Ombudsman, 2007 : 193) การตัดสินใจด้วยความถูกต้องหรือมีกระบวนการที่ไม่ลำเอียง นั่นคือ การตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องรับฟังผู้ที่ได้รับผลจากการตัดสินใจนั้นซึ่งโดยปกติพิจารณาจาก 3 ประเด็นคือ 1) ความถูกต้องที่จะต้องค้นพบ (The notice requirement) หมายถึง จะต้องบอกประเด็นสำคัญและมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจเพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง 2) กฎการฟัง (The fair hearing rule) หมายถึง บุคคลที่จะได้รับผล จะให้เหตุผล โอกาส ในการพูดและการโต้ตอบและผู้ตัดสินใจ จะต้องพิจารณาประเด็นแยกย่อยของผู้ที่จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น และการตัดสินใจจากการรับฟังด้วยความถูกต้อง 3) กฎการขาดความลำเอียง (The lack of bias rule) การทำการตัดสินใจของบุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นกลางและพิจารณาถึงประเด็นสาระสำคัญ และได้กล่าวถึงความลำเอียงว่า หมายถึง การขาดความเป็นกลาง (Impartiality) ในการพิจารณาถึงเหตุผลอาจจะเป็นลักษณะเป็นการเข้าข้างหรือเป็นผู้สนับสนุนหรือขัดแย้งหรือต่อต้านกับผู้ที่จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากผู้ตัดสินใจ ได้รับสินบนหรือผลประโยชน์ของบุคคล (Personal interest) หรือขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of interest) หรือความประทับใจเป็นพิเศษ (Impression) จึงทำการตัดสินใจด้วยความลำเอียง ความลำเอียงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริงและปรากฏให้เห็นของผู้ทำการตัดสินใจ

โจฟิชตัน (Josephson, 2009 : 186) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่าจะต้องมีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง (Equity) ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

เพล และแฮฟฟินี่ (Peace and happiness, 2554 : 174) กล่าวถึง หลักการพิจารณาความถูกต้องอย่างน้อยมี 4 ประการคือ 1) ไม่เบียดเบียนตนเอง 2) ไม่เบียดเบียนผู้อื่น 3) ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่นและ 4) ผู้รู้หรือบัณฑิตรับรอง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องความถูกต้องในการตัดสินใจว่าความยุติธรรมจะเกิดขึ้นจะต้องแก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้องโดยทันที ได้แก่ ความถูกต้องที่ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่เอาประโยชน์ส่วนตัว และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเป็นกลาง เท่าเทียมกับทุกคน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง” ประกอบด้วย



1. ชี้แนะข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์การให้ถูกต้อง
2. แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์การให้ถูกต้อง
3. ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น
4. ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน
5. ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน
6. ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลถูกต้อง

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค

#### ความหมายของความเสมอภาค

ความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ความเท่าเทียมของมนุษย์ทุกคนในการได้รับสิทธิพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน ด้วยความเคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ความเสมอภาค หมายถึง หลักการพื้นฐานของความยุติธรรมที่กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ความเสมอภาค หมายถึง การที่ประชาชนทุกคนในประเทศมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการอยู่รอด คือ บึงจัยสี่

ความเสมอภาค หมายถึง หลักการพื้นฐานของความยุติธรรมที่กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันของโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะของรัฐและไม่ถูกกีดกันออกจากกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม

ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันทางสังคมของสมาชิกทุกคนในสังคม หรือการไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอัตลักษณ์ของบุคคล

ความเสมอภาค หมายถึง การมีสิทธิทางการเมืองที่เท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิทางการเมือง

ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันตามกฎหมายของปัจเจกชน ในเรื่องสิทธิและหน้าที่

ความเสมอภาค หมายถึง การที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสงบสุขเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับการศึกษาหรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การตัดสินใจด้วยความเสมอภาค” ได้ว่า หมายถึง ความเท่าเทียมของทุกคนในการได้รับสิทธิพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน และปัจจัยสี่ต่อการอยู่รอด มีความเท่าเทียมกันในการรับโอกาสทางสังคมและการเมือง โดยจะไม่ถูก



กีดกันจากกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม และไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอัตลักษณ์ของบุคคล หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการศึกษา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “การตัดสินใจด้วยความเสมอภาค” ประกอบด้วย

1. ให้สิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน
2. ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน
3. ให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน
4. ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. ให้สวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน
6. ให้สวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน

นิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

บายัง (Bayan. 2004 : 84 ; อ้างถึงใน พัศวดี แซ่จิว. 2552 : 77) ให้ความหมาย ความ เป็นกลาง (Impartiality) ว่าหมายถึง ปราศจากความลำเอียง (Unbiased) และไม่มีส่วนได้เสีย (Disinterest) และกล่าวว่าความลำเอียงมี 4 ลักษณะคือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก 2) โทษาคติ ลำเอียงเพราะความโกรธ 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะความโง่ 4) ภัยาคติ ลำเอียงเพราะ ความกลัว

เวลเบิล และแกรซิงูว์กา (Weanpoel and Grazybowska. 2008 : 248 ; อ้างถึงใน ร้อยตำรวจโทดาวร เกษมณี. 2551 : 78) กล่าวถึงหลักความเป็นกลางของศาลว่าหลักที่ศาลหรือผู้ พิพากษาพิจารณาคดีบนพื้นฐานมาตรฐานความเป็นกลาง มากกว่าบนพื้นฐานของความลำเอียง (Bias) ความมีอคติ (Prejudice) หรือความเอนเอียงเข้าข้าง (Preferring) ในประโยชน์ได้เสียของฝ่าย หนึ่งมากกว่าฝ่ายหนึ่งโดยไม่มีเหตุผลอันควร

ฮีแมนนัส (Hemanus. 2008 : 125 ; อ้างถึงใน เอกชัย แสง โสดา. 2553 : 184) กล่าวถึง ความเป็นกลาง ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ คุณลักษณะเนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริง (Matter of fact character) และความไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Impartiality) คุณลักษณะเนื้อหาที่เป็น ข้อเท็จจริงได้แก่ความจริง (Truthfulness) และความไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งความสมดุล (Balance) และการนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นกลางหรืออย่างตรงไปตรงมา และอธิบายว่าความสมดุล คือ การ นำเสนอข้อมูลทุกฝ่ายด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ส่วนการ นำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา คือ ไม่ใส่อารมณ์ความคิดเห็นหรือความรู้สึกลงไป โดยเจตนาสร้างความเข้าใจผิด

โจฟิซสัน (Josephson. 2009 : 268) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความยุติธรรมว่า จะต้องมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) การตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจาก ความลำเอียง (Favoritism) การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ (Prejudice) ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม



ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 127) ให้ความหมาย ความเป็นกลางว่า หมายถึง การไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

นรินทร์ นำเจริญ (2547: 83; อ้างอิงมาจาก เอกชัย แสงโสภา. 2553 : 74) ให้ทัศนะในด้านการรายงานข่าว คำว่า “ความเป็นกลาง” ว่าหมายถึง การนำเสนอส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง ไม่ใช่อารมณ์ความรู้สึกเข้าไปในข่าว ตัดตัวผู้รายงานออกจากข่าว

ณัฐพร วงวิญญู (2549 : 138) ความเป็นกลาง คือ การเข้าข้างทุกฝ่าย ความเป็นกลางคือ ต้องเข้าข้างทุกฝ่าย สัมผัสรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของทุกฝ่าย คำว่า “เข้าข้าง” ในที่นี้ หมายถึง เข้าไปในใจเพื่อรับรู้ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในใจ โดยที่ยังไม่ต้องไปค้นหาคนผิด หรือไม่ด่วนสรุปว่า “ใครทำ” หรืออะไรเป็นสาเหตุ ยิ่งถ้าเราพยายามวิเคราะห์หาคนผิด หรือหาสิ่งที่ทำให้เกิดเรื่อง แนวความคิดอีกอย่างมองว่า ความเป็นกลางก็คือการมองหรือตัดสินสิ่งต่าง ๆ โดยเหตุผลอย่างเดียว ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินด้วย ถ้าจะตัดสินอะไรอย่างเป็นกลางต้องอาศัยการเปิดใจและเข้าใจอย่างแท้จริงต้องวิ่งเข้าไปรู้ ไปดูให้เห็นจริง เข้าใจความรู้สึกของสิ่งที่เราไม่ชอบแล้วค่อยตัดสินแบบนี้ถึงจะยุติธรรมกับสิ่งที่ไม่ชอบ (ความเป็นกลาง. 2553 : 68)

พระมหานรินทร์ นรินโท (2549 : 48) ได้เขียนเรื่อง ความเป็นกลาง ดังนี้เป็นประเด็นคาใจผู้เขียนมานานนักหนาแล้วเรื่องของ “ความเป็นกลาง” คนส่วนใหญ่เข้าใจว่า “ความเป็นกลาง” คือไม่เข้าข้างฝ่ายใดเลย ไม่ว่าจะถูกหรือผิด” ซึ่งเป็นการนำเอาธรรมะข้อที่ว่า “อุเบกขา” มาสนับสนุนความเป็นกลางของตนเองอย่างไม่ตรงตามหลักการของพระพุทธองค์ด้วย ขออ้างอิงจึงอยากชี้แจงถึง “ความเป็นกลาง” ไว้ ณ ที่นี้ว่าคำว่า “เป็นกลาง” นี้ มิใช่เรื่องของการบินดูคายน่าสนใจไยดีแบบว่าผิดก็ชั่ง ถูกก็ชั่ง ทำตัวเป็นพระประธานในโบสถ์สถานเดียว อย่างนี้มิใช่ความเป็นกลางในทางพระพุทธศาสนา หากแต่แท้ที่จริงแล้ว ความเป็นกลางก็คือ การยืนยันทักษะธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องของ “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” มิใช่ “ไม่มีอะไรดีหรือชั่วเลยในโลกนี้” นี่คือการจำกัดความยกตัวอย่าง ศาสตถิติคุณธรรม ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาบรรดคติแน่นอนว่าศาลจะต้องมีความเป็นกลางและเป็นธรรม ไม่เอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนจะเห็นพยานหลักฐานแต่เมื่อพิจารณาจากพยานหลักฐานแล้ว พบว่าฝ่ายหนึ่งผิด ฝ่ายหนึ่งถูก ศาลที่เป็นธรรมคือเป็นกลางก็ต้องตัดสิน “ให้ผิดให้ถูก” ไปตามพยานหลักฐานที่พบนั้น มิใช่อ้างว่า “ศาลเป็นกลาง” แล้วตัดสินให้ “ถูกทุกฝ่าย” หรือ “ผิดทุกฝ่าย” หรือ “ไม่มีฝ่ายไหนถูกฝ่ายไหนผิด” หรือ “ดองคดีไว้ไม่ตัดสินเหมือนศาลสงฆ์ที่มีพระพรหมโมลีรับคดีธรรมกายมา 5 ปี ที่ผ่านมา” อย่างนี้ถือว่ามิใช่ศาลที่ดีแน่นอน โดยเฉพาะหลักธรรม “อคติ 4” ที่ต้องนำมาทำกับการทำงานอย่างเคร่งครัด นั่นคือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก 2) โทษาคติ ลำเอียงเพราะความโกรธ 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะความโง่ 4) ภยากติ ลำเอียงเพราะความกลัวนั่นคือว่า ผู้จะทำงานต่อประเทศชาติ







#### 4. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

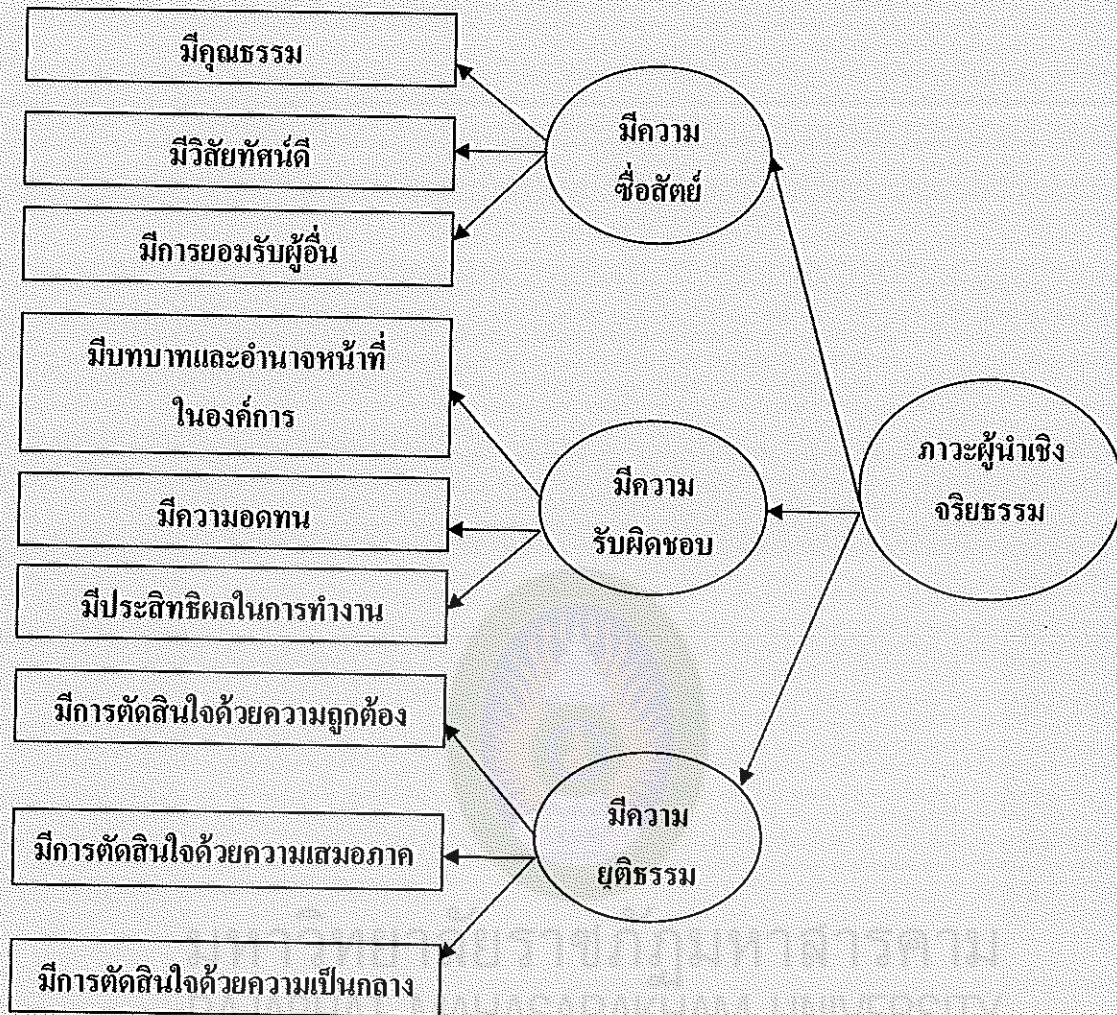
##### โมเดลสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสตรี ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและงานวิจัย สรุปเป็นโมเดลสมมติฐาน เพื่อใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ และ 3) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

1. โมเดลความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีคุณธรรม มีความจริงใจต่อผู้อื่น และมีการยอมรับผู้อื่น
2. โมเดลความรับผิดชอบ ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีความอดทน และมีประสิทธิผลในการทำงาน
3. โมเดลความยุติธรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเสมอภาค และการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง





แผนภาพที่ 14 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

ในการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเมืองต้น ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สตรี โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมในประเทศ โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) คุณลักษณะของตัวบ่งชี้ 3) ประเภทของตัวบ่งชี้ 4) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 5) เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ และ 6) กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้

### 1. ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี หรือคำว่า Index ในภาษาอังกฤษ ซึ่งดิกชันนารี Webster's New Twentieth Century Dictionary of English Language : Unabridged และ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary ให้คำอธิบายว่า Indicator มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน in = in. to + dicare = declare, point out หรือ indicare = to point out, to indicate เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1660 และให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง เครื่องมือ (Devide) เครื่องวัดระบุนปริมาณ (Gauge) เครื่องบันทึก (Register) หรือตัวบ่งชี้ (Pointer) ใด ๆ สำหรับวัดหรือบันทึกหรือแสดง และอีกนัยหนึ่งหมายถึง กลุ่มของค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อระบุสภาพเศรษฐกิจ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541 : 1-2) และสำหรับภาษาไทยนั้น มีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า "ตัวบ่งชี้" อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนี ตัวบ่งชี้ ตัวชี้ ตัวชี้ นำ เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก เครื่องวัด เป็นต้น (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549 : 28) ในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" เป็นคำแปลของ Indicator เนื่องจากเป็นคำที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน เช่น Webster's Dictionary (1983 : 930) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่ชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ค่อนข้างแม่นยำไม่ยากเกินไป (Something which point out point to with more or less exactness) และ Oxford Dictionary (1983 : 850 ; อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2546 : 35) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอก หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicators that which point out or directs to something) สำหรับ Johnstone (1981 : 2) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้สภาพเชิงสรุปโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในขณะที่ Burstein, Oakes and Guiton (1992 : 410) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ได้ว่า



เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบศึกษาซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite statistics) ก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

ในส่วนของนักวิชาการไทย เช่น อารัง จันทวานิช (2548 : 18) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ว่าเป็นสารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและการชี้สภาวะ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545 : 68) ก็ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่าหมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เช่นเดียวกับ วรณิ แกมเกตุ (2540 : 32) ที่กล่าวว่าตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ขณะที่รุ่งรังสี วิบูลย์ชัย (2544 : 44) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศอย่างหนึ่งที่ได้มาจากการประมวลผล โดยใช้มาตรการทางสถิติคำนวณขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย โดยที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551 : 8) ได้สรุปจากลักษณะตัวบ่งชี้ 5 ประการของ Johnstone (1981 : 138) ไว้ว่าหมายถึง ตัวแปรองค์ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้การเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษา และนอกจากนั้นยังมีนักวิชาการของไทยที่ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ไว้คล้ายกัน เช่น อานูภาพ ธงศักดิ์ (2543 : 42) ; นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 66) ; รัตนาพร ไกรถาวร (2544 : 33) ; สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547 : 42) ; ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547 : 19) ; วิลาวัลย์ มากุ่ม (2549 : 32) และสายสมร ศักดิ์คำดวง (2551 : 17) ซึ่งได้ให้ความหมายคล้ายกันว่าตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงานหรือปริมาณของระบบการศึกษาหรือสภาพที่ต้องการศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่ง ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (กมล ทรายู. 2552 : 33-34)



จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้ แสดงสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

## 2. คุณสมบัติของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539 : 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของ ตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ 1) ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียง (Bias) ของตัวบ่งชี้ที่ผลของการประเมินอาจเกิดผลกระทบต่อกิจกรรม โครงการ หรือแผนงานที่เป็นประเภทเดียวกันแต่จัดทำโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน 2) ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเองตามความรู้สึกของผู้ประเมิน หรือที่เรียกว่า ตามจิตวิสัย (Subjectivity) แต่อยู่ในสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปแบบของคุณสมบัติ ที่ผู้ประเมินต้องการประเมิน 3) ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่วัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่างเช่น ในการประเมินผลโครงการที่ให้ประชาชนร่วมประเมิน เช่น เรื่องอัตราความพึงพอใจ แทนที่จะให้ ระบุเพียงความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งมีการผันแปรแคบมาก คือ 1 เท่านั้น ควรให้กลุ่มที่มีความ พึงพอใจและไม่พึงพอใจนั้นบอกว่ามี ความพึงพอใจไม่พึงพอใจมากน้อยเพียงใด 4) ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ ที่ได้ควรมีความหมายหรือตีความหมายได้อย่างสะดวก (Meaningfulness and Interpretability) กล่าว คือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ เช่น มีค่าระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัดหากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัด และตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 110 ก็ไม่ทราบว่าจะ 50 หรือ 110 นั้นจะตีความหมายได้อย่างไร 5) ความ ถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Content validity) ไม่มีปัญหา สำหรับการประเมินสิ่งที่ เป็นกายภาพ แต่ก็ เป็นปัญหาค่อนข้างมากในการประเมินสิ่งที่ ไม่ใช่ กายภาพ เช่น การประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง (Self reliance) อะไรคือเนื้อหาของ การพึ่งพาตนเอง และ 6) ความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ (Construct validity) เป็นประเด็นปัญหา หากมีการสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยตัวแปรหลาย ๆ ตัวในการสร้างตัว



บ่งชี้หรือการนำเอาตัวแปรหลายตัวเหล่านี้มารวมกัน วิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกันไม่ว่าจะนำมาบวกกัน หารกัน หรือคูณกันนั้นถูกต้องหรือไม่ และตีความได้อย่างไร

จากองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยประมวลองค์ความรู้ได้ว่า ตัวบ่งชี้จะต้องมีความไม่ลำเอียง เป็นค่าที่ได้จากสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปแบบของคุณสมบัติที่ ผู้ประเมินต้องการการประเมินและสามารถตีความหมายหรือวัดความแตกต่างระหว่างหน่วย วิเคราะห์ได้อย่างสะดวกและถูกต้อง

### 3. ลักษณะของตัวบ่งชี้

นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้หลากหลาย และก็มีหลายท่าน ที่ได้สรุปลักษณะตัวบ่งชี้ไว้อย่างดี เช่น Johnstone (1981 : 212) ได้สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) ตัวบ่งชี้สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (More or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้อง แม่นยำ แน่นนอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Precise) 2) ตัวบ่งชี้มี ลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวบ่งชี้เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาแต่ตัวแปรจะ ให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียว เพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครู ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (Composition variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20-30 ตัวที่สร้างจากตัวแปรหลายตัวก็ได้ในการศึกษาระบบการศึกษา 3) ตัวบ่งชี้จะต้องกำหนดเป็นปริมาณตัวบ่งชี้ต้องสภาพแสดงสถานที่ ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่ศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ว ตอนสร้างตัวบ่งชี้การกำหนดความหมายและเกณฑ์ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ซึ่งความหมายของตัวบ่งชี้มีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ซึ่งความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกตามความแตกต่างระหว่างตัวแปรและตัวบ่งชี้ออกจากกัน ได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรต้องได้ค่าที่มีความหมายโดยต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานควบคู่กันกับการแปลความหมาย 4) ตัวบ่งชี้จะเป็นค่าชั่วคราวจะมีค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา (Time point/Time period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนดบางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่ง หรือเดือนใดเดือนหนึ่งและบางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือสภาพที่ต้องการดำเนินงานในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้



สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (Time series) เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และ 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic unit) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งการวิจัยเพื่อพัฒนา ทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 'ได้แก่' การบรรยายสภาพ ปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย การนิยามสังกัปหรือแนวคิดของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้ นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์วัดได้จากตัวแปร และวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย จะเห็นว่าใน การดำเนินงานทุกขั้นตอน การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและการกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการจะต้องสอดคล้องและตรงกัน แต่ในความเป็นจริงมีความแตกต่างระหว่าง นิยามทั้งสองแบบ นิยามเชิงทฤษฎีบอกความหมายของสังกัปอย่างกว้าง ๆ แต่นิยามเชิงปฏิบัติการ บอกความหมายที่ชัดเจนของตัวแปร เมื่อนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรและพบความสัมพันธ์ นักวิจัยมักจะอนุมานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างตัวบ่งชี้จึงไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงเสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น ตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี (อรวรรรณ จันทร์ชะลอ. 2550 : 50 - 51)

จากข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ผู้วิจัย เห็นว่า ควรนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับงานวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย เพื่อ นำไปใช้ในการคัดเลือกองค์ประกอบตามลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดี เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด ถูกต้องและ เหมาะสมในการนำไปใช้เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อไป

#### 4. ประเภทของตัวบ่งชี้

เนื่องจากการศึกษามีของข่ายกว้างขวาง จึงมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ขึ้นเป็นจำนวนมาก โดย อุทัย กมลศิลป์ (2552 : 17 - 20) และกมล ตราชู (2552 : 36 - 39) ได้สังเคราะห์การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ของ Johnstone (1981 : 133) ; Bottani and Walberg (1994 : 145) โดยสรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้ 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ด้านปัจจัย (Input Indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของ นักเรียนหญิงระดับประถมศึกษา ความเสมอภาคของการเข้ารับการศึกษ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการศึกษา เช่น



ร้อยละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาเทียบกับระดับประถมศึกษา เป็นต้น ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน ความพึงพอใจต่อระบบการศึกษา 2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอ้อมเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวม ๆ ยังไม่ชัดเจนใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่อง การนิยามตัวบ่งชี้แบบอ้อมนี้มีส่วนที่นักการศึกษาต้องใช้พิจารณาพิจารณาตัดสินใจ ตัวบ่งชี้แบบปรัญเป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้พิจารณาของนักศึกษาแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมินการติดตามและการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาาระดับนานาชาติ 3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทนเป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ที่บอกลักษณะหรือบอกปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ เช่น สัดส่วนของจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา อัตราการไม่รู้หนังสือ เป็นต้น ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้กันมาในการวิจัย การวางแผนและการบริหารการศึกษาในระยะแรก ๆ แต่ในปัจจุบัน ใช้กันน้อยลง เนื่องจากตัวบ่งชี้ประเภทนี้มีความเที่ยงและความตรงต่ำเพราะเป็นการใช้ตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวแสดงลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา ตัวบ่งชี้แยกเป็นตัวบ่งชี้ที่สถานะคล้ายกับตัวแปรหรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวการที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกัน ทั้งชุดการวิเคราะห์และนำเสนอตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงค่อนข้างยุ่งยากเสียเวลา เนื่องจากตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีตัวบ่งชี้จำนวนมาก จึงเป็นการบ่งชี้ลักษณะซ้ำซ้อนกันและตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบเป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน ให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน 4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ ได้แก่ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็นตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันตรภาคและตัวบ่งชี้อัตราส่วน ถ้าตัวบ่งชี้การศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย โดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษาที่นิยมใช้กันมาก คือ ตัวบ่งชี้อันตรภาค ตัวบ่งชี้อัตราส่วนและตัวบ่งชี้เรียงอันดับ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปรวิธีนี้จัดแยกได้เป็นตัวบ่งชี้สัดส่วน และตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล ตัวบ่งชี้สัดส่วนแสดงถึงสภาวะหรือปริมาณของระบบการศึกษ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง ส่วนตัวบ่งชี้การเลื่อนไหลแสดงถึงสภาวะที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา



ณ ช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่ง การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปรวิธีนี้ จัดแยกได้เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจงและตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง ตัวบ่งชี้กับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย เป็นต้น ส่วนตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณหรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลางเช่น ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน หรือค่าสถิติประเภทค่าร้อยละอัตราส่วน 5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้สมบูรณ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนของนักเรียนต่อครูหนึ่งคนสัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทนี้ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้ เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพต่างกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ 6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งเป็น ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่มตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และตัวบ่งชี้อิงตน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และ 7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ประเภทตัวบ่งชี้ตามลักษณะการใช้ประโยชน์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators) ตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ทั้ง 7 แบบที่กล่าวมาเป็นตัวบ่งชี้ที่พบและใช้กันอยู่ในวงการศึกษานอกจากนี้ยังมีการจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้อีกหลายประเภทขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

1. จำแนกโดยอาศัยการใช้ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด (Johnstone, 1981 : 15 - 16 ; เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และแสวง ปิ่นมณี, 2529 : 5 - 6 ; กมล สุตประเสริฐ, 2543 : 4 - 5) ดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะง่ายที่สุดซึ่งใช้ในการวิจัย การบริหาร และการวางแผน โดยทำการเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวมาสะท้อนแง่มุมหนึ่งของระบบ เช่น ตัวบ่งชี้ตัวแปรตัวแทนทางการศึกษาในระบบการศึกษานิยมใช้กันมากที่สุดคือ อัตราการเข้าเรียน (Enrolment ratio) ค่าร้อยละของผลิตภัณฑ์รวม (Percentage of the Gross National Product : GNP) ที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษาบางครั้งก็ใช้ระดับการศึกษา (Level of education) หรืออัตราการรู้หนังสือ (Literacy rate) ซึ่งในปัจจุบันการเลือกตัวแปรตัวหนึ่งตัวใดให้เป็นตัวแทนระบบ มักเป็นไปตามอำเภอใจไม่ค่อยได้ตัวสินค้าให้ได้อย่างแท้จริง ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการนำผลไปใช้เพื่อสรุปเอง การเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวทำให้ทำหน้าที่แทนเสมือน



ระบบทั้งระบบ มักจะไม่ใช่ที่ยอมรับของนักนโยบาย นักวางแผน และนักบริหารหรือนักวิจัย เพราะระบบต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ และแง่มุมต่าง ๆ มาก ดังนั้น จะต้องระมัดระวังในการเลือกสรรตัวแปร ซึ่งต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนว่าเหตุใดจึงเลือกตัวแปรนี้โดยไม่เลือกตัวแปรอื่น ต้องขจัดความลำเอียงและการขาดเหตุผลให้หมดไป

1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicator) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ได้นำข้อมูลมาแยกเป็นส่วน ๆ แทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งอธิบายคุณลักษณะหรือมโนทัศน์หนึ่ง ต้องอาศัยคำนิยามของแต่ละตัวแปรเพื่อการอธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบ ซึ่งถ้านำมาใช้อธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ตัวแปรแต่ละตัวจะต้องเป็นอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นตัวบ่งชี้เดี่ยวจึงมีความยุ่งยาก และมีความละเอียดในการจัดทำมาก บางครั้งอยู่ในรูปไม่เหมาะสมและไม่ประหยัด อีกทั้งไม่ช่วยอธิบายคุณลักษณะหรือระบบที่ต้องการศึกษาได้ถูกต้องมากนัก

1.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ค่าที่ได้ของตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะเป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่นำมารวมกันซึ่งช่วยอธิบายลักษณะหรือสภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ยอมรับในความสลับซับซ้อนของระบบนั้น ๆ ตามปกติในระบบหนึ่ง ๆ มีแง่มุมที่เกี่ยวข้องไปด้วยกันในแต่ละแนวคิด มโนทัศน์หรือความคิดรวบยอด ซึ่งต้องอธิบายด้วยวิธีการใช้ตัวแปรที่หลากหลาย ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กันจำนวนหนึ่งรวมกันเข้าแล้ว สามารถอธิบายลักษณะหนึ่งของระบบอย่างถูกต้องมีระดับที่ค่อนข้างสูง ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากยอมรับว่าตัวบ่งชี้รวมมีความเชื่อมั่นได้มากกว่าตัวบ่งชี้ที่มาจากตัวแปรตัวหนึ่งตัวใดเพียงตัวเดียว

2. จำแนกประเภทตัวบ่งชี้โดยอาศัยทัศนะเชิงระบบ โดยมักกำหนดตัวบ่งชี้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต โดยที่ Johnstone (1981 : 27) ได้อธิบายลักษณะตัวบ่งชี้ทั้ง 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวบ่งชี้กลุ่มปัจจัย ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ชี้สภาพทางปัจจัยของระบบ ได้แก่ ด้านบุคลากร เงิน ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ความต้องการหรือความพึงประสงค์ที่มีต่อระบบ ตัวอย่างเช่น อัตราการบรรจุใหม่ของครู อาจารย์ สัดส่วนการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของสตรี เลขดัชนีการลงทุนด้านการเงินทางการศึกษา

2.2 ตัวบ่งชี้กลุ่มกระบวนการ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ชี้สภาพของกระบวนการจัดการของระบบ เช่น ตัวบ่งชี้กลุ่มกระบวนการของระบบการศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสภาพทางการเรียน การสอน การบริหาร ได้แก่ อัตราการเลื่อนชั้นและซ้ำชั้น เลขดัชนีค่าใช้จ่ายต่อหัวในแต่ละระดับการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น



2.3 ตัวบ่งชี้กลุ่มผลผลิต ตัวบ่งชี้ช่วยชี้สภาพของผลผลิตที่ระบบได้ผลิตออกมา ซึ่งแสดงทั้งด้านปริมาณและระดับของผลผลิต ตัวอย่างตัวบ่งชี้กลุ่มผลผลิตของระบบการศึกษา ได้แก่ อัตราความสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เป็นต้น

3. การจำแนกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาหรือกิจกรรม ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาและกิจกรรมที่จัด ดังนั้นจึงไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวเกี่ยวกับการจำแนกกลุ่ม ขึ้นอยู่กับการแบ่งเนื้อหาและกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ดำเนินการนั้น ๆ กำหนด เช่น ตัวบ่งชี้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การเมือง ประชากร สิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการพึ่งตนเอง เป็นต้น

4. การจำแนกประเภทตัวบ่งชี้ตามระดับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ซึ่ง สุนทร สุนนท์ชัย (2543 : 25 - 26) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อการวางแผนการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ คือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับชุมชน ซึ่งจะนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการวางแผนแตกต่างกัน ฉะนั้นอาจจำแนกตัวบ่งชี้ตามระดับการนำไปใช้ได้เป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ คือ

4.1 ตัวบ่งชี้ในระดับชาติ การแบ่งกลุ่มตัวบ่งชี้ประเภทนี้ มักเป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์เชิงระบบ คือ แบ่งออกเป็นกลุ่มปัจจัยกระบวนการและผลผลิตเพื่อช่วยชี้สถานะต่างของประเทศทั้งระบบ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมทางการศึกษาของทรัพยากรมนุษย์ ตัวบ่งชี้การลงทุนด้านการเงินของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ระหว่างเมืองกับชนบท ตัวบ่งชี้การเลื่อนขั้นในระดับการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลหลาย ๆ ข้อมูล หรือหลาย ๆ ตัวแปรมาชี้สภาพ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของผู้ไม่รู้หนังสือใน ช่วงอายุต่าง ๆ จำนวนผู้ที่ไม่ได้เรียนต่อในระบบ โรงเรียนแต่ละระดับการศึกษา จำนวนผู้ออกจาก โรงเรียนกลางคัน ข้อมูลเหล่านี้เป็นที่มาของตัวบ่งชี้เพื่อชี้สถานะการด้อยโอกาสทางการศึกษาของ ประชาชนในประเทศซึ่งตัวบ่งชี้ระดับชาตินี้มุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์กับการวางแผนกำหนด นโยบาย และการบริหารโครงการอย่างกว้าง ๆ

4.2 ตัวบ่งชี้ในระดับภาคและระดับจังหวัด จากการที่มีนโยบายกระจายอำนาจ ในการบริหารและการวางแผนจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น ทำให้ตัวบ่งชี้ในระดับนี้มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ โดยจะช่วยชี้สถานะต่าง ๆ ในระดับท้องถิ่น ซึ่งจะจำแนกสภาพรวมของ ปัญหาได้แคบลงกว่าตัวบ่งชี้ระดับชาติ และยังเป็นฐานข้อมูลของตัวบ่งชี้ระดับชาติอีกด้วย

4.3 ตัวบ่งชี้ในระดับอำเภอและหมู่บ้าน เป็นตัวบ่งชี้ที่จะชี้จุดเริ่มต้นของสภาพ ปัญหาและความต้องการจากกลุ่มเป้าหมายระดับล่างสุด อันจะนำไปสู่การวางแผนการบริหารรวมถึง การตัดสินใจในระดับสูงต่อไป จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ระดับดังกล่าวข้างต้นจะมีความต่อเนื่องและ



สัมพันธ์กัน ซึ่งตัวบ่งชี้ระดับชาติจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องหลีกเลี่ยงความสับสนอันเกิดจากข้อมูลที่มีอยู่มากมาย โดยจะจัดระบบโครงสร้างของข้อมูลเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับระบบและชินภัทร ภูมิรัตน์ (2523 : 19 ; อ้างถึงใน วิริยยุทธ ชาติกาญจน์. 2546 : 37 - 38) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตัวบ่งชี้ระดับชาติว่าค่อนข้างแคบกว่าตัวบ่งชี้ระดับย่อย เพราะจะทำหน้าที่เสมือนสัญญาณเตือนภัย เพียงแต่ช่วงชี้ปัญหาและจุดอ่อนเท่านั้น ส่วนตัวบ่งชี้ย่อยจะได้ผลดีในการชี้สภาพปัญหาและความต้องการ ได้ถูกต้องน่าเชื่อถือมากกว่า ซึ่ง เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 : 66) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ระดับย่อยให้ผลดีกว่าการวิเคราะห์ในระดับชาติ เพราะมีที่มาจากแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องน่าเชื่อถือมากกว่า โดยตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ในระดับย่อยนี้สามารถทำได้ง่ายเป็นการพัฒนา โดยการนำเอาตัวบ่งชี้ระดับชาติบางข้อมาปรับ ทั้งในแง่ของคำจำกัดความ และข้อมูลพื้นฐาน ที่นำมาใช้ในการจัดทำ

จากการศึกษาข้อมูลการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบความหลากหลาย ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับประโยชน์และสถานการณ์ที่จะนำไปใช้สำหรับการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ครั้งนี้ผู้วิจัยนำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา จึงเป็นประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ โดยดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 3 ระดับ คือ 1) การวิเคราะห์หาล่องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักแต่ละตัว และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยแต่ละตัวเป็นตัวบ่งชี้ต่อไป

## 5. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 68) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของ Johnstone (1981 : 210) ; Blank (1993 : 132) ; Burstein, Oakes and Guiton (1992 : 125) ซึ่งสรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้ คือ 1) ใช้บรรยายสภาพ และลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง 2) ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลา ช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว 3) ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็น การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือ การเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง จะเห็นว่าตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประการดังกล่าว Johnstone (1981 : 232) ได้สรุปไว้ว่านักการศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนด



นโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา 2) ด้านการกำกับและ ประเมินระบบการศึกษา 3) ด้านการ จัดลำดับระดับหรือประเภทระบบการศึกษา และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ทั้งนี้ Burstein ,Oakes and Guiton (1992 : 133) ได้เพิ่มเติมการใช้ประโยชน์ในด้านที่ 5 คือ ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Accountability) และการประกันคุณภาพ (Quality assurance) นอกจากนี้ Resnick, Nolan and Resnick (1995 ; อ้างถึงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547 : 124) ยังได้เพิ่ม การใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้การศึกษาด้านที่ 6 คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ซึ่งแต่ละ ด้านมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ในอดีตเมื่อยังไม่มี การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา จึงเป็นการกำหนด ในรูปข้อความบรรยายสภาพที่เป็นแนวทางและจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ โดยอาศัย ประสบการณ์ของผู้บริหาร ประกอบกับ สารสนเทศจากการวิจัยเท่านั้น นอกจากนี้ นโยบายและ วัตถุประสงค์การศึกษาคาดความชัดเจน มีการตีความแตกต่างกัน ความหมายไม่คงเส้นคงวาคง ต่อการตรวจสอบหรือเป็นข้อความตามแบบเดิมแต่ขยายความโดยการกำหนดตัวบ่งชี้การศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ส่วนวิธีที่สองเป็นการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์การศึกษาโดยบูรณาการตัวบ่งชี้ ตลอดจนเกณฑ์ที่เป็นเป้าหมายเข้าไปในนโยบายและ วัตถุประสงค์การศึกษาวีธีนี้เป็นที่นิยม ใช้กันมากขึ้น แต่ต้องใช้ด้วยความระมัดระวังไม่ให้ผู้ปฏิบัติ ที่ยึดถือตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน เพราะจะทำให้เกิดความเสียหายเป็น อุปสรรคต่อการดำเนินงาน 2) การกำกับและการประเมินระบบการศึกษาในสภาพปรากฏการณ์ ของระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากการดำเนินงานตาม นโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากสาเหตุทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษาหรือ เกิดจากวิวัฒนาการ โดยธรรมชาติของระบบการศึกษา สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้อง มีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจึงจะสามารถดำเนินการจัด การศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลสภาพการเปลี่ยนแปลงจะทำให้คีต้องอาศัยตัวบ่งชี้ การศึกษา การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาแต่ละช่วงเวลา แล้วนำมา เปรียบเทียบกัน จะทำให้สามารถติดตามสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง และนอกจากนั้น การเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้การศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ช่วยให้สามารถติดตามกำกับ ตรวจสอบได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใดและมีผลกระทบที่มีได้ คาดหมายไว้หรือไม่บ้าง นอกจากการใช้ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการกำกับแล้วยังเป็น ประโยชน์ ต่อการประเมินระบบการศึกษาด้วยการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบ การศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาจะทำให้ทราบว่าการ ดำเนินงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อ



การประเมินระบบการศึกษาต้องเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นกลางไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มใด ๆ ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นไปได้ตามมาตรฐานวัดแบบช่วง จากค่าต่ำสุดถึงสูงสุดและเมื่อตีความหมายตัวบ่งชี้โดยการตัดสินใจเทียบกับเกณฑ์เฉพาะแต่ละกลุ่มได้ 3) การจัดลำดับและการจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นักการเมือง นักบริหาร และนักการศึกษา จำเป็นต้องมีสารสนเทศ เกี่ยวกับระดับการพัฒนาของระบบการศึกษาในประเทศของตนตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์มากในการบรรยายลักษณะสภาพของระบบการศึกษาแต่ละประเทศ จัดลำดับระบบการศึกษา และจำแนกประเภทของระบบการศึกษาได้ว่าประเทศใดมีระบบการศึกษาอยู่ในลำดับการพัฒนาในระดับเดียวกัน ประโยชน์ที่ได้จากการจำแนกประเภทของระบบการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและช่วยเหลือให้มีการรวมกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน สร้างกลไกความร่วมมือเร่งรัดการพัฒนาให้เป็นไปได้โดยรวดเร็วมากขึ้น ประโยชน์ที่ได้จากการจัดลำดับระบบการศึกษาในแต่ละประเทศหรือในแต่ละภูมิภาคช่วยให้เห็นภาพรวมว่า ประเทศใด ภูมิภาคใด มีระดับการพัฒนาดำกว่าเกณฑ์ และมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา การใช้ตัวแปรเดียวเป็นตัวแทนหรือใช้ชุดของตัวแปรหลายตัวเป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์วิจัย เพื่อสร้างทฤษฎีหรือเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาหรือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคมทำให้เกิดปัญหา เนื่องจากตัวแปรหรือชุดตัวแปรมีความเที่ยงหรือความตรงต่ำและทำให้ผลการวิจัยขาดความตรง การสร้างตัวบ่งชี้การศึกษาขึ้นใช้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์ จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงมากขึ้น แม้ว่าตัวบ่งชี้การศึกษาจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์แต่ตัวบ่งชี้การศึกษาไม่สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการได้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ การศึกษาต่อกรวิจัยในอนาคตจึงเป็นแต่เพียงการให้ข้อเสนอแนะหรือให้สมมุติฐานวิจัย สำหรับนักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาในระบบการศึกษาเท่านั้น 5) การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพในอดีตที่ผ่านมาหลักการประเมินผลเป็นการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วนกลาง มุ่งประเมินการบริหารหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจากส่วนกลางหรือไม่อย่างไร แต่การประเมินผลแบบใหม่เกิดจากแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษามีการบริหารการศึกษา โดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับหน่วยงาน และองค์กรทุกระดับมีส่วนกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิตร่วมกัน และมีอิสระในการกำหนดวิธีการบริหารการดำเนินงานให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากรเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีดำเนินงานแนวคิดในการประเมินแบบใหม่จึงให้ความสำคัญกับหน่วยงานในระดับล่างทุกหน่วยงานได้สร้างระบบแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และสร้างระบบประกัน



คุณภาพ การดำเนินงานของตนว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด การสร้างระบบดังกล่าวต้องอาศัยชุดของตัวบ่งชี้การศึกษาในการกำหนดเป้าหมายหรือระดับคุณภาพของหน่วยงาน และใช้ชุดของตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือกำกับกับการดำเนินการของหน่วยงาน และ 6) การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การประเมินผลระบบการศึกษาตามแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เป็นการประเมินที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามหน่วยงานแต่ละระดับ แนวคิดนี้ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินด้วย ในการประเมิน แบบเดิมทุกหน่วยงานในเกณฑ์มาตรฐานแบบเดียวกันที่กำหนดโดยส่วนกลาง แต่เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่จะถูกกำหนดโดยผู้มีส่วนได้เสียจากการประเมินทุกฝ่าย ลักษณะเกณฑ์มาตรฐานจึงอาจแตกต่างกันได้และยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานอาจกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเป็นขั้น หลายระดับที่สามารถตรวจสอบได้ทุกระดับ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานจึงมีลักษณะเป็นการ กำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะปฏิบัติการ ประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่าง ระหว่างเป้าหมายแต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติงานจริง แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นที่มาของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแบบเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่นี้ไม่มีหน่วยการวัดที่เป็นกลาง ซึ่งใช้เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน แต่หน่วยงานต้องบรรยายเกณฑ์มาตรฐานของตนให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ ระบบการกำหนดเป้าหมายหลายขั้นที่ตรวจสอบได้นี้ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ในการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมายแต่ละขั้นที่กำหนดไว้หรือไม่ และได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานกลางหรือไม่อย่างไร

จากแนวคิดและการนำเสนอของนักการศึกษาหรือนักวิชาการในประโยชน์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้การศึกษาจะมีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อการบริหารและการวิจัย ซึ่งในด้านการบริหารนั้นตัวบ่งชี้การศึกษาถือได้ว่าเป็นสารสนเทศที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นการช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของผลผลิตอย่างชัดเจน และในส่วนของงานวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษาจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว

## 6. เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จอห์นสตอท (Johnstone, 1981 : 221) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่าง มโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดกับทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้



ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้คงที่แต่ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 ประการ คือ 1) การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional measurement) กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัดสามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริงที่ต้องการวัดทั้งหมดทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ขึ้น 2) ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติ อาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้น ไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่นมโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกัน ทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง และ 3) การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The definition of variability to represent a concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่า การแทนที่มโนทัศน์ (Concept substitution) เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษา ความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผลโดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กันเมื่อนำไปใช้ ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนด นิยามมโนทัศน์ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินความเที่ยงตรงภายใน ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ในเชิงปริมาณ แต่มีวิธีที่ไม่ใช่สถิติที่พอเป็นไปได้ คือการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตัดสินความสอดคล้อง จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่าถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ แสดงว่าตัวบ่งชี้ขึ้นมีความเที่ยงตรง สามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือจัดจำแนกขึ้นที่แตกต่างกันเล็กน้อย 2) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอ ถ้าเชื่อถือได้ หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง คือ ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการ ไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจนไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน ได้แก่ กระบวนการ



เก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และ 3) ความเที่ยงตรงภายนอกและเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายถึง ความเป็นจริงของสมมุติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากที่การตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน จนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอกระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมียอดประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

ในขณะที่ ฟิตซ์ กิฟฟอน (Fitz - Gibbon. 1996 : 211 ; สิริชัย กาญจนวาสิ. 2540 : 38 ; องค์การอนามัยโลก. 2540 ; นิตยา สำเร็จผล. 2547 : 45 และกมล ตราชู. 2553 : 43) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้สรุปได้ ดังนี้ คือ 1) ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) หมายถึงตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรง และถูกต้อง 3) ความเชื่อถือได้ (Reliable) หมายถึงตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกัน ประชากรกลุ่มที่เหมือนกันและในเวลาที่เกิดขึ้นเป็นเวลาเดียวกัน 4) ความไว (Sensitive) หมายถึงตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจได้ 5) ความเฉพาะเจาะจง (Specific) หมายถึงตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น 6) การใช้ประโยชน์ได้ (Useful) 7) ความสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสะดวกในการนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับ วัดหรือสังเกตได้ง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย 8) ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม 9) ความเข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยามและค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้ต้องแปลความหมายได้ง่าย 10) ความเข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง 11) ความมีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรมต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปแบบสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้ 12) ความสอดคล้อง (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการ ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมและการให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Information) เป็นไปตามบริบทและตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการได้ 13) ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้อง



บ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่นำเียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำ โดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย โดยมีเกณฑ์จะต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ มีความถูกต้องในเนื้อหาที่จะนิยาม และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับ วัด หรือสัมผัสได้ง่าย และแปลความหมายง่าย

## 7. กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

7.1 การสร้างตัวบ่งชี้ การสร้างตัวบ่งชี้มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีก็จะให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-Referenced indicator formation) เป็นการสร้างข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานจากช่วงเวลาหนึ่งถึงอีกช่วงเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี โดยกำหนดปีที่เริ่มต้นและปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้ คือ ข้อมูลระยะยาว โดยกำหนดข้อมูลในปีฐานเท่ากับ 100 แสดงว่าระดับค่าของตัวบ่งชี้ในปีนั้นสูงกว่าในปีฐานของการอ้างอิงค่าของความแตกต่างนี้ คือ ค่าที่ร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาที่คิดจากปีฐาน วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบด้วยระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผนจึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้วัดว่าการดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน (Norm-Reference indicator information) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาย่อยที่อยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างดัชนีชี้วัดได้โดยอิงปทัสฐาน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากรด้านการบริหาร การนิเทศ และการเรียนการสอน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอ



ภาคในด้านคุณภาพการศึกษาซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น (สุทธิชัย คณกาญจน์, 2547 : 54)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ ทำให้ผู้วิจัยประมวลความรู้ได้ว่า การสร้างตัวบ่งชี้ มี 3 วิธี คือ 1) การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า 2) การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ และ 3) การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-Referenced indicator formation) เนื่องจากเป็นการสร้างตัวบ่งชี้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลในด้านคุณภาพของระบบการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษาและการสร้างคุณภาพของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยต่อไป

7.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ UNESCO (1993 : 59) กล่าวว่า มีการพัฒนาระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาชุดแรกนำเสนอไว้ในรายงานการศึกษาโลก เมื่อ ปี ค.ศ. 1991 (World education report. 1991 ; อ้างถึงใน สุดสวัสดิ์ ประไพเพชร, 2551 : 28) และต่อมาในเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 1992 UNESCO ได้จัดการประชุมเพื่อปรับปรุงตัวบ่งชี้การศึกษาชุดแรกให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ในการประชุมได้สรุปประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดของข้อมูลการศึกษา และสถิติทางการศึกษาที่ใช้กันมา แต่เดิมไว้ 3 ประการ คือ 1) การขาดสมดุลในระบบฐานข้อมูล ระหว่างประเทศสมาชิกหลายประเทศขาดข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการศึกษาทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ 2) การขาดลักษณะความเป็นกลางที่สามารถใช้ได้กับระบบการศึกษา ระบบการศึกษาของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศมีลักษณะแตกต่างกัน ทำให้สถิติการศึกษาจากฐานข้อมูลแต่ละประเทศไม่สามารถใช้เปรียบเทียบกันได้ การแลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างระบบทำได้ยาก และมีปัญหาในการตีความเนื่องจากระบบฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน และ 3) ความพยายามที่จะพัฒนาสถิติการศึกษานานาชาติให้ใช้ตรงกันทุกประเทศทำได้ เฉพาะแต่สถิติเกี่ยวกับประชากรยังขาดสารสนเทศเกี่ยวกับระบบการศึกษาอีกหลายมิติ และทั้งนี้ UNESCO จึงใช้ข้อสรุปที่กล่าวมา 3 ประการ นี้เป็นฐานในการปรับปรุงให้ตัวบ่งชี้การศึกษาโลกมีคุณสมบัติความเป็นกลางทันสมัย และตรงตามความต้องการใช้งานของนานาประเทศ ซึ่งความพยายามช่วงศตวรรษที่ผ่านมาของ UNESCO องค์กรนานาชาติและหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทนระบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษาที่ใช้กันมาแต่เดิม ส่งผลให้วิธีวิทยาการด้านการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้ทางการศึกษาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ทางการศึกษาทั้งที่เป็นวิจัยระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติจำนวนมาก ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้รับพัฒนาขึ้นนั้นได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการ



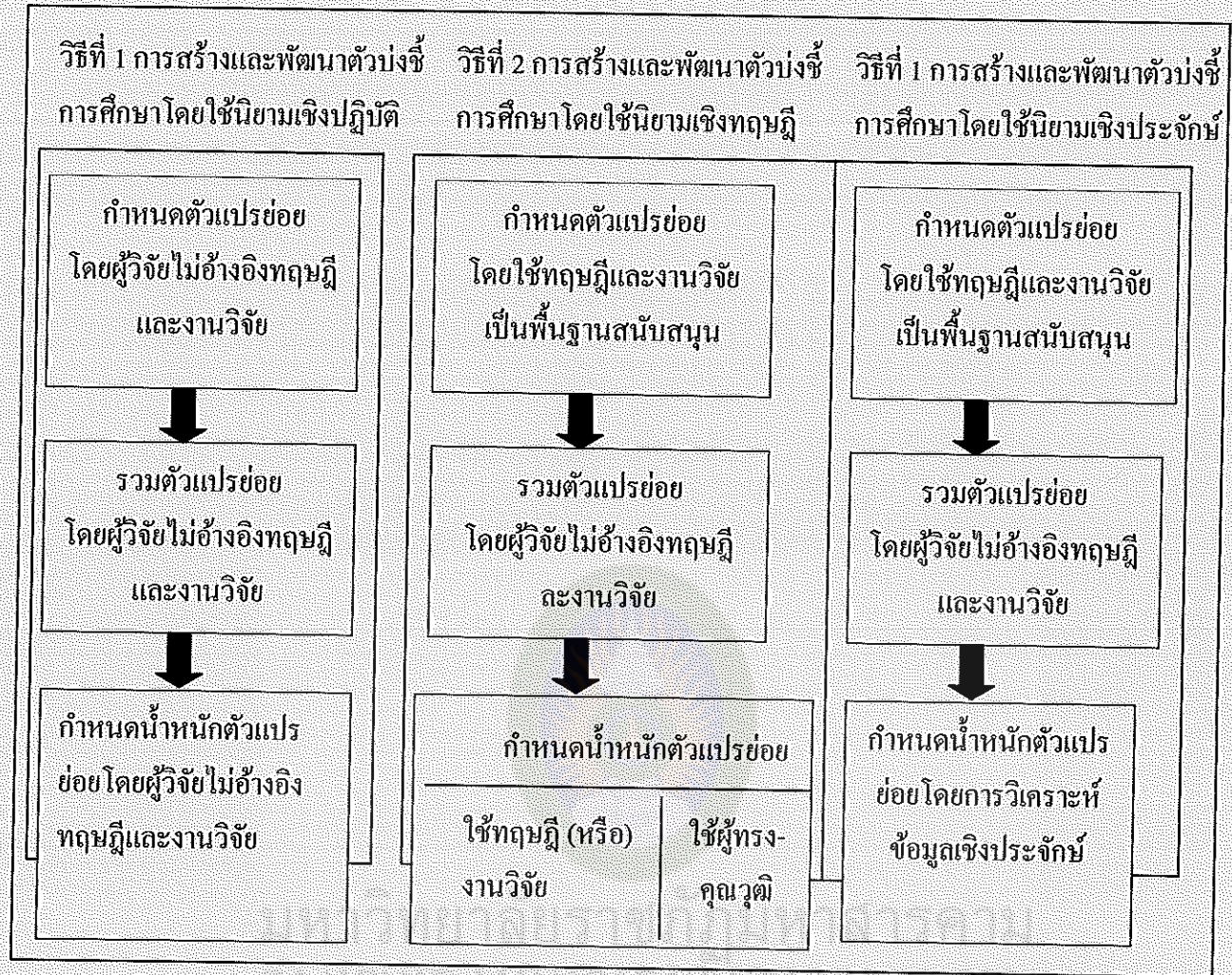
พัฒนา ตลอดจนการวิจัยการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยที่ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นค่าสถิติหรือตัวแปรรวมหรือตัวแปรประกอบ (Composite variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยการรวมตัวแปรย่อยทางการศึกษาหลาย ๆ ตัว เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการไปใช้ประโยชน์ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา จึงมีขั้นตอนบางส่วนเป็นแบบเดียวกับกระบวนการวัด (Measurement - procedure) ตัวแปร ซึ่ง Rosenthal and Rosnow (1991 : 215) ได้ให้นิยามว่า กระบวนการวัดตัวแปรเป็นกระบวนการกำหนดค่าที่เป็นตัวเลข (Numerals) ให้กับสิ่งของ (Objects) หรือเหตุการณ์ (Events) ที่ต้องการวัดโดยใช้กฎเกณฑ์ (Rules) ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในการวัดตัวแปร นั้นนักวิจัยมิได้วัดสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้น โดยตรง แต่มุ่งวัดตัวที่ชี้บ่งชี้ (Indicants = Something serves to indicate) ลักษณะ (Characteristics) หรือคุณสมบัติ (Properties) ของสิ่งที่ต้องการวัดตามหลักการวัดลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดเรียกว่า ตัวแปร โครงสร้าง (Constructs) ส่วนตัวที่ชี้บ่งชี้คุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัดหรือผลที่ได้จากการวัด เรียกว่า ตัวแปร (Variables) ในกระบวนการวัดตัวแปรทุกครั้งนักวิจัยต้องกำหนดนิยามทั้งนิยามตัวแปร โครงสร้างและนิยามตัวแปรให้ชัดเจน การกำหนดนิยามของตัวแปร โครงสร้างหรือการนิยามเชิงโครงสร้าง (Constitutive definition) เป็นการให้ความหมายตัวแปรในระดับทฤษฎี หรือระดับนามธรรม ซึ่งทำให้โดยอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานการกำหนดนิยามของตัวที่ชี้บ่งชี้ หรือการนิยามปฏิบัติการ (Operational definition) เป็นการให้ความหมายตัวแปรใน ระดับรูปธรรม ซึ่งทำได้โดยระบุรายละเอียด ได้แก่ กฎเกณฑ์การวัดเพื่อกำหนดค่าเป็นตัวเลข แทนคุณลักษณะ สิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ต้องการวัด อันจะช่วยให้ นักวิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ ด้วยเหตุนี้กระบวนการวัดตัวแปรจึงแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย การวัด 2) การกำหนดนิยามของตัวแปร ได้แก่ การกำหนดนิยามทฤษฎีในระดับนามธรรมสำหรับ ตัวแปร โครงสร้าง และการกำหนดนิยามปฏิบัติการในระดับรูปธรรม สำหรับตัวแปรที่จะรวบรวม ข้อมูล 3) การดำเนินการวัด ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดการทดลองใช้และการปรับปรุง เครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่ม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และ 4) การนำเสนอผลการวัด จะเห็นว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษานั้นมีขั้นตอนคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรแต่มีขั้นตอน เพิ่มมากขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้น

ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 17 ; อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์. 2554 : 85) ได้กล่าวถึง 3 วิธีที่แตกต่างกัน คือ วิธีที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและ



การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวที่อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือ ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ วิธีที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) ที่อาจทำได้ 2 แบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ใช้ในกรณีที่มีกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวม ตัวแปรย่อย ส่วนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และวิธีที่ 3 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์วิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบ หลวม ๆ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัย มีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่น เข้มแข็ง ซึ่งวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาทั้ง 3 วิธีดังกล่าว วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 75 ; อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์. 2554 : 86) ได้นำแสดงเป็นภาพประกอบให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน 3 งาน คือ 1) การกำหนดตัวแปรย่อย 2) การรวมตัวแปรย่อย และ 3) การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ดังแผนภาพที่ 15 ดังนี้





แผนภาพที่ 15 ความแตกต่างของวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

นอกจากนั้นนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 71) ได้เสนอแนวคิดของ Blank (1992 : 125; Johnstone (1981 : 112) ; Burstein Oakes and Guiton (1992 : 132) และ Bottani and Salberg (1994 : 125) องค์ประกอบรวมจากความดีเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษารวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Statement of purpose) นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 21) ได้ให้ตัวอย่างเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาว่าวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ เพื่อพัฒนา และ ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ



3 ประการ คือ การบรรยายสภาพของระบบการศึกษาการแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการเปรียบเทียบระบบการศึกษากับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษา การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาทั้งสามประการนี้ทำโดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหารการพัฒนาและการวิจัยการศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญรวม 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา 2) ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา 3) ด้านการจัดลำดับและการจำแนกประเภทระบบการศึกษา ทั้งที่เป็นการจำแนกประเภทภายในชาติและนานาชาติ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา รวมทั้งการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคม 5) ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพของหน่วยปฏิบัติงานในระบบการศึกษา และ 6) ด้านการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ตรวจสอบได้ตามแนวคิด และหลักการประเมินผลระบบการศึกษาแบบใหม่ โดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ควรเป็นตัวบ่งชี้อิงตน (Self-Referenced indicators) และให้สารสนเทศที่มีความเฉพาะเจาะจงตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะใช้เปรียบเทียบระบบการศึกษาในปีที่ประเมินกับระบบการศึกษาในปีที่เริ่มใช้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาตินั้นได้ ในขณะที่ตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทอิงกลุ่ม (Norm-Reference indicators) และมีความเป็นกลางสูงที่ทุก ๆ ประเทศสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันและเปรียบเทียบกันได้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักวิจัยที่ต้องการพัฒนา ตัวบ่งชี้การศึกษา จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาให้ชัดเจนว่าพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) การนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการชี้บ่งหรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้วผู้วิจัยยังต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวแปรบ่งชี้ได้อย่างไร การนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด



(Conceptualization) โดยการนิยามในส่วนนี้เป็น การให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยก็มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง และ 2) การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (Development of component measure) และการสร้างการกำหนดมาตรฐาน (Construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้เป็น การกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ในการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ประกอบด้วย การกำหนดรายละเอียด 3 ประการ คือ ประการที่ 1 การกำหนดส่วนประกอบ (Component) หรือตัวแปรย่อย (Component variables) ของตัวบ่งชี้โดยนักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Related) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษา ประการที่ 2 การกำหนดวิธีการรวม ตัวแปรย่อย (Combination method) นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อย ให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งโดยทั่วไปทำได้ 2 แบบ (Johnstone, 1981 : 73 -75) คือ แบบการรวมเชิงบวก (Additive) ที่มีแนวคิดว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรตัวหนึ่ง ซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้มีค่าไปเปลี่ยนแปลงวิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยการบวก มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการวัด ตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันที่หน่วย ในเรื่องที่แสดงและนิยามเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยค่าตัวบ่งชี้ที่ได้มาจากสมการต่าง ๆ ตามวิธีการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) ซึ่งมีข้อดกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้กล่าว คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้และประการที่ 3 การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal weight) และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกัน (Differential weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ กล่าวโดยสรุปวิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ควรต้องพิจารณาถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่นำมาใช้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งธรรมชาติของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นตลอด จนการนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไปในทางปฏิบัติมักใช้ทั้งหลักการเชิงทฤษฎีและ



การวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไป กล่าวคือ ในขั้นการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ใช้หลักการเชิงทฤษฎีในการระบุคุณลักษณะและสิ่งที่มุ่งศึกษา และคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะเมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว จึงอาศัยหลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ในด้านวิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรนั้น สมเกียรติทานอก (2539 : 18) กล่าวไว้ว่า การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรองค์ประกอบด้วย วิธีที่กล่าวข้างต้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่าควรใช้วิธีเชิงเหตุผลทางทฤษฎีแล้วจึงลงความเห็น โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงประจักษ์ เพราะมีสิ่งที่ต้องพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น ประโยชน์ที่นำไปใช้รวมทั้งคุณสมบัติของตัวแปรย่อยที่ต้องนำมาใช้ทางปฏิบัติมักใช้ทั้งสองวิธีผสมผสานกัน กล่าวคือ ในขั้นวางแผนข้อมูลใช้หลักการทฤษฎีเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่ต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นเครื่องตัดสินว่าตัวแปรใดบ้างที่สมควรนำมาใช้สร้างตัวบ่งชี้ในลำดับความสำคัญลดหลั่นกันอย่างไร ซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ มากที่สุด สำหรับการกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการนิยามตัวบ่งชี้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data collection) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือ สำหรับการทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา ในขั้นตอนนี้ มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ ได้เป็นตัวบ่งชี้โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อยหลังจากการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ (Quality check) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยงตรง (Reliability) ความเชื่อมั่น (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 28) ได้ให้ตัวอย่างตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่มีคุณภาพไว้ดังนี้ ตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพและใช้เป็นสารสนเทศในการบริหาร



และการจัดการระบบการศึกษาควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้การศึกษาต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา ให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ ประการที่สอง ตัวบ่งชี้การศึกษาควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้การศึกษาที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้การศึกษาที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สามตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติจริง คุณสมบัตินี้มีความสำคัญมากในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาจึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาทุกครั้ง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) เช่น วิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากรหรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาให้ผู้บริโภค ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบ และใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาได้อย่างถูกต้องต่อไป

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของตัวบ่งชี้ที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในการดำเนินงานของตัวบ่งชี้การศึกษา คือ ตัวบ่งชี้การดำเนินงาน ซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 62) ได้เสนอไว้ดังนี้

- 1) ตัวบ่งชี้การดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติที่เปรียบเทียบเหมือนเครื่องมือวัดหรือตัวชี้บอกถึงกระบวนการดำเนินงาน และผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานว่าเป็นไปตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร เป็นการให้ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อประสิทธิภาพในกระบวนการตัดสินใจ และการคาดการณ์เพื่อการวางแผนในอนาคต 2) บทบาทของตัวบ่งชี้การดำเนินงานต่อการนำไปใช้ ได้แก่ การติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจภายในองค์กร การประเมินผล (Evaluation) เป็นการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร การเป็นบทสนทนา (Dialogue) ที่ทรงคุณค่าในการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปอย่างมีความหมาย แสดง



ให้เห็นถึงการดำเนินการกิจขององค์กรที่เป็นอยู่ การเป็นเหตุผล (Rationalization) ที่มีบทบาทต่อกระบวนการวางแผนขององค์กร และการจัดสรรทรัพยากร (Resource allocation) ให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีเหตุผล 3) คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้การดำเนินงานควรมาจากเกณฑ์การคัดเลือก ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม คือ ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) การสะท้อนภาพที่สมดุล (Balance perspectives) ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้ ควรมีความหมายหรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness and Interpretability) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Content validity) ความเหมาะสมทางเทคนิคและความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ (Technical adequacy and Construct validity) ความมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการเปรียบเทียบ (Appropriate standard for comparison) ความมีอำนาจต่อรองทางนโยบาย (Policy leverage) ความสอดคล้องต่อการดำเนินการกิจขององค์กร (Relevance to institutional mission statements) และความสามารถในการแสดงข้อมูลช่วงเวลา (Time series) และ 4) รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้ เริ่มจากวงการศึกษาระดับประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาตั้งแต่ต้นปี 1970 เนื่องจากประสบปัญหาการถูกตัดทอนงบประมาณด้านการศึกษา เป็นเหตุให้ต้องมีการรัดเข็มขัด ประหยัดค่าใช้จ่ายและต้องเพิ่มมาตรการตรวจสอบการทำงานของสถาบันการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณที่จำกัดให้แก่สถาบันต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าสูงสุด จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะเพิ่มภาระรับผิดชอบหรือความสามารถตรวจสอบได้ของสถาบันการศึกษา ด้วยการผลักดันให้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานอย่างจริงจัง จนเป็นที่แพร่หลายมาถึงปัจจุบัน โดยพบว่ามีรูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ รูปแบบ Input/Process/Output- outcome model เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการตรวจสอบการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา แนวเหตุผลของรูปแบบนี้ คือ กระบวนการผลิตและผลผลิตเบื้องต้นที่ถูกวัดเป็นมูลค่าเพิ่ม (Value added) รูปแบบ Quality definition เป็นรูปแบบในลักษณะการจัดอันดับองค์กร (Transcendent) โดยให้ความสำคัญกับองค์กร ที่ได้รับความสำเร็จทางการศึกษาสูงสุดตามนิยามนี้กล่าวถึงคุณภาพที่เห็นทรัพยากรมากกว่าการดำเนินงานรูปแบบ (Comprehensive indicator system model) ตัวบ่งชี้จากรูปแบบนี้จัดทำเพื่อติดตามการดำเนินงานทางการศึกษาที่เห็นการให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นสารสนเทศสำคัญ ๆ ตามความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีคุณภาพสูง สามารถวิเคราะห์ประเด็นและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือจัดทำนโยบายได้ ทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าเป้าหมายของระบบการศึกษาของชาติเป็นหลักและมุ่งเน้นตัวบ่งชี้การดำเนินงาน ในการจัดการศึกษาดังกล่าวจะพบว่า ในวงการศึกษาระดับชาติของไทย นิยมใช้รูปแบบ Input Process Output model เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาไทย เพราะเป็นรูปแบบที่สำคัญต่อการดำเนินงานในระยะแรกและมีระบบ



การดำเนินงานชัดเจนกว่ารูปแบบอื่น ๆ เพราะระบบนี้จะพิจารณาว่าปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และปัจจัยผลผลิต (Output) คืออะไร เช่น ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรคน ทรัพยากรเงิน สภาพแวดล้อม และปัจจัยเกื้อหนุน เป็นต้น กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย กระบวนการให้บริการทางวิชาการ เป็นต้น ปัจจัยผลผลิต ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของผู้จบการศึกษา ศรัทธาของประชาชน เป็นต้น (อุทุมพร จามรมาร, 2541 : 78)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการวิจัยครั้งนี้และในการศึกษาข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยต่อไป