

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
Factor analysis of ethical leadership in educational
administration of nursing administrators in nursing
colleges under the jurisdiction of Phraboromrajchanok
Institute, Ministry of Public Health

ชุตินา รัชษ์บางแหลม¹

Chutima Rukbanglaem

เอกรินทร์ ลังษ์ทอง²

Ekarin Sungtong

ชวลิต เกิดทิพย์³

Chaowlit Kerdthip

ชิตชนก เชิงเขาวี⁴

Chidchanok Churngchow

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Doctor of Education Candidate in Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Assistant Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

³ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

⁴รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

Abstract

The objective of this research was to analyze the components of ethical leadership in educational administration of nursing administrators in nursing colleges under the jurisdiction of Phraboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. For this quantitative research, based on related concepts and theories, variables were synthesized and used in forming question items, and in exploratory factor analysis. A 1-5 rating scale questionnaire with 88 question items was used to collect data from 443 respondents working at 29 nursing colleges attached to Phraboromrajchanok Institutes recruited using purposive sampling consisting of directors, deputy directors, heads of departments, and chief of units. Exploratory factor analysis was performed with the data.

The finding revealed that there were five components of ethical leadership with respect to weights as follows: 1) cooperation of benefits; 2) building of beliefs and trustworthiness; 3) manifestation of truthfulness with openness and integrity; 4) manifestation of various and complex management problems with professional encouragement; and 5) contribution of teamwork, respectively.

Keywords: ethical leadership, educational administration institute, exploratory factor analysis

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์ตัวแปรและนำมาสร้างข้อคำถาม และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างมาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างาน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 29 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 443 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามค่าน้ำหนักดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างศรัทธา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผย และเท่าเทียม องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลาย และซับซ้อนอย่างมืออาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรค์สร้างพลังให้ทีมงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การบริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย สิ่งที่สำคัญคือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” อนึ่งการบริหารสถานศึกษาพยาบาลมีความจำเป็นอย่าง

ยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเอื้อต่อความสำเร็จนี้เช่นกัน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจเสมอ สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การสอนภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพในสิ่งที่ดีงามทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจและความเข้าใจที่ดีต่อกันทั้งหมดนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไวทางจริยธรรม (moral sensitivity) การใช้เหตุผลเชิงผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) ข้อตกลงทางจริยธรรม (moral commitment) และการแสดงออกทางจริยธรรม (moral action) อยู่เสมอ การศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหานแนวทาง มาตรการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้

การศึกษาที่มุ่งค้นหาลักษณะประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยังไม่มีผู้ศึกษามากนัก การวิจัยในแง่นี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่ละองค์ประกอบ มีอะไรบ้าง รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีอะไรที่ต้องคำนึงถึง เรื่องใดที่จะต้องตระหนัก ใส่ใจ หรือควบคุมพฤติกรรมในการแสดงออก กระบวนการต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานการณ์อย่างมีคุณภาพมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคนี้การบริหารสถาบันวิชาชีพพยาบาลเป็นทั้งกระบวนการและพฤติกรรมที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ด้วยการมีแบบอย่างที่ดี มีการปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนการสอน และมีการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมพยาบาลเพื่อให้ได้ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลซึ่งมีคุณธรรม จริยธรรม สิ่งนี้ถือว่าสำคัญเมื่อในอนาคตจะสามารถสร้างพยาบาล ผู้นำและผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีสมรรถนะในการเผชิญและแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผลของการวิจัยในแง่จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลที่จะนำไปส่งเสริมเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ได้สังเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล พ.ศ.2546 ตามหลักจริยธรรมของ Beauchamp and Childress (2001) ที่ชี้ว่าประกอบด้วยหลักจริยธรรม 6 ข้อ ได้แก่การเคารพเอกสิทธิ์ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การไม่ทำอันตราย การทำประโยชน์และการบอกความจริง ส่วนแนวคิดจริยธรรมของ Fry and Johnstone (2002) ระบุว่าประกอบด้วยหลักการพิทักษ์สิทธิ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความเอื้ออาทร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้สังเคราะห์ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ Bhanthumnavin (2000) ที่ชี้ว่าส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนราก ลำต้นและใบของต้นไม้ ทฤษฎีหน้าที่นิยมของ Kant ที่กล่าวถึงการซึ่งยึดหลักของหน้าที่และความถูกต้อง แนวคิดทฤษฎีประโยชน์นิยมของ Mill ที่ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญและถือเป็นประโยชน์สูงสุด ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1976) ก็กล่าวถึงการพัฒนาจริยธรรมว่าเป็นไปตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีแนวคิดมุมมองจริยธรรมใน 4 มุมมองของ Schermerhorn (2005) รวมถึงการบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเปลี่ยนสภาพ หรือการปฏิวัติของ Burns (1978) ซึ่งได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้นับตามจะปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้นนั้นผู้นำต้องมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือผู้นำมีจริยธรรมสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้นำควรวีถีจริยธรรมสูงสุดคือความเป็นธรรม และความยุติธรรม

Bass (1985) ได้เสนอเพิ่มเติมในเรื่องแบบของผู้นำหรือภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนว่ามี 2 องค์ประกอบคือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบ วางเฉย ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 2 องค์ประกอบคือ ความค้นหาและการตัดสินใจโดยกระตุ้นให้ใช้ปัญญาและการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ส่วน Northhouse (2003) กล่าวถึงประเด็นการประพฤติปฏิบัติ และคุณลักษณะที่มีความสำคัญกับการมีจริยธรรม ของผู้นำเช่นกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการบูรณาการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ Kohlberg (1981 cited in Shaprio & Stefkovich, 2001) ที่กล่าวถึง แนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของความ ยุติธรรม ความเสมอภาค และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ Burns (1987) ที่เน้นทั้งผู้นำและผู้ตามในกระบวนการของภาวะผู้นำตาม การเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติ (conduct) และ การตั้งใจทางจริยธรรม (ethical aspiration) ได้

นอกจากนี้พลวัตของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็มีความสำคัญทำให้ทั้งผู้นำและ ผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่นชมและพึงพาวอาศัยซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1987) ที่กล่าวว่าเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมเกี่ยวข้องกับคนทั้งหมดไม่ใช่สิ่งของ ผู้นำจึงควรเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพ ของคน มีการสร้างระบบกลุ่ม ใช้การนำแบบประสานความร่วมมือ นำผู้อื่นไปสู่การ ยอมรับในความรับผิดชอบ Josepson (1992), Bass and Avolio (2000) ได้เน้นถึง ลักษณะของผู้มีจริยธรรม ว่ามีความน่าเชื่อถือ มีความเคารพผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรมและความเที่ยงธรรม มีความเอื้ออาทร และเป็นคนดีในสังคม Sergiovanni (1992) ได้เน้นคุณลักษณะทางอารมณ์ของผู้นำและความสำคัญในแง่ ความเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม การสร้างสำนึก จริยธรรม ภาระหน้าที่ และความประพฤติ

ส่วน Starrat (2004) ได้กล่าวถึงผู้บริหารการศึกษาว่าต้องมีภาวะผู้นำจริยธรรมเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การตรวจสอบทั้งในส่วนตัวและวิชาชีพ Brown and Trevino (2006) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรมและ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ Northhouse (2007) ได้เน้นการให้ความเคารพผู้อื่นเมื่อจะบริการผู้อื่นและการแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นเพื่อให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว แต่มุ่งที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

เมื่อมีการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ สามารถนำมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างขององค์ประกอบที่ได้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดขององค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมเป็นประเด็นหลักตามองค์ประกอบที่ค้นพบทางทฤษฎี มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย การแสดงออกถึงการยืนหยัดในคุณธรรม คุณงามความดี ความถูกต้อง ความชอบธรรม ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความเอื้ออาทร มีวินัย อุดม

2. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพทางการพยาบาล ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความร่วมมือ ความเอื้ออาทร การพิทักษ์สิทธิการรักษาสัญญา การปกป้องสิทธิพื้นฐาน การบริการผู้อื่น การเคารพในความเป็นบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลีกเลี่ยงที่จะทำให้อื่นได้รับอันตรายหรือกระทบกระเทือนจากการกระทำต่างๆ

3. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎ มีวินัยในตนเอง ให้บริการผู้อื่นอย่างไม่แบ่งพรรคพวก ช่วยเหลือ สามัคคีกัน

4. การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม ประกอบด้วย การแสดงออกถึงการเป็นคนดีของสังคม ไม่แสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบ มีความน่าเชื่อถือ มีความเที่ยงธรรม

5. ความพร้อมในการสร้างทีมงาน การแก้ปัญหา นำพาหน่วยงาน วิชาชีพ และสังคมไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การแสดงออกถึงการสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน อดทน กล้าเผชิญกับปัญหา มีความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาที่หลากหลายและซับซ้อนได้ ปราศจากอคติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อค้นหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1. การสร้างเครื่องมือ มีการดำเนินการดังนี้ วิเคราะห์เอกสาร (documentary research) เพื่อค้นหาตัวแปร และจัดทำร่างตัวแปรที่ผ่านการคัดกรองตัวแปรเบื้องต้น ได้จำนวน 35 ตัวแปร นำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 88 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย การสร้างร่างตัวแปรผู้วิจัยคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงในเชิงโครงสร้าง (construct validity) ส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงเนื้อหา (content validity) มีการนำไปตรวจสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 3 กลุ่ม คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน ค่า index of consistency อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และผู้วิจัยได้ปรับปรุง จัดทำเป็นข้อคำถามและแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.992 จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำจำนวนตัวแปรที่ผ่านการคัดกรองตัวแปรเบื้องต้น ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของHair แล้วทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยที่กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในวิทยาลัยพยาบาลฯ จำนวน 29 แห่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานผ่านงานวิจัยฯ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 443 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.66

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติพรรณนา คือค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 92.55 อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.5 มีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 71.56 มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 และมีประสบการณ์ด้านการสอน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.50 โดยประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 1.35 รองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 17.38 หัวหน้าภาควิชาคิดเป็นร้อยละ 36.12 และ หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 45.15

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis model: EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม (common factor) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยภายหลังจากเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Bartlett's test of sphericity

วิธีที่ 2 วิเคราะห์ดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่โดยใช้สถิติ KMO (The Kaiser-Meyer-Olkin) หรือ measure of sampling Adequacy ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่า KMO and Bartlett's test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.987
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	5.91004
Sphericity	df	3828
	Sig.	.000

ตาราง 1 ค่า KMO ที่ได้มีค่า .987 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียง 1 แสดงว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์มีความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดที่จะวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ หรือเน้นองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกนร้อยละของความแปรปรวนร้อยละความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม
1	21.816	24.791	24.791
2	16.099	18.294	43.085
3	13.298	15.111	58.196
4	11.760	13.363	71.559
5	8.029	9.123	80.683

ตาราง 2 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 พบว่ามีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าของความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 80.683

2.2 ผลการหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบ แบบออร์โธกอนอล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (varimax rotation method) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นคือค่าไอเกนมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบและชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
องค์ประกอบที่ 1 “ด้านการประสานประโยชน์สุข”	38	ระหว่าง .502 ถึง .714
องค์ประกอบที่ 2 “ด้านการสร้างศรัทธา”	17	ระหว่าง .505 ถึง .663

ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
องค์ประกอบ 3 “ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม”	9	ระหว่าง .522 ถึง .734
องค์ประกอบที่ 4 “ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ ”	9	ระหว่าง .504 ถึง .622
องค์ประกอบที่ 5 “ด้านการสรรค์สร้างพลังให้ทีมงาน”	4	ระหว่าง .527 ถึง .652

ตาราง 3 พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 88 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมีเพียง 77 ตัว และในการกำหนดองค์ประกอบต้องมีตัวแปรถึง 3 ตัวแปรจึงจะสามารถกำหนดองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 “ด้านการประสานประโยชน์สุข” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 38 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .502 ถึง .714 องค์ประกอบที่ 2 “ด้านการสร้างศรัทธา” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .663 องค์ประกอบที่ 3 “ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .522 ถึง .734 องค์ประกอบที่ 4 “ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในกาบริหารงานที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมืออาชีพ ” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .504 ถึง .622 องค์ประกอบที่ 5 “ด้านการสรรค์สร้างพลังให้ทีมงาน” ประกอบด้วยตัวแปรรวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .527 ถึง .652

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้พิจารณาผลที่ได้ นำมาให้ความหมายและจัดโครงสร้างขององค์ประกอบให้เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การให้ความหมาย และโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 1 การประสาน ประโยชน์สุข	การแสดงออกด้วยการปฏิบัติที่ดีงาม ในการบริหารงานที่ประสานความสุขในหน่วยงานด้วยการมีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร ให้	1. พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรม มีสัมมาคารวะ ความสุภาพ เมตตา เอื้ออาทร เข้าใจ ยืดหยุ่น ให้อภัยไม่ผูกใจเจ็บ การมีกัลยาณมิตร มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือ 2. ใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลเป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำเคารพความเป็นส่วนตัว ทั้งด้านสิทธิและการกระทำ ตลอดจนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พึงพิทักษ์สิทธิของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงและการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ ไม่แบ่งแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่จะทำให้เกิดความ

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	กระทบกระเทือน ความเสียหาย รักษาสัญญา มีความจริงใจ เต็มใจในการช่วยเหลือกับบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม	3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจรรยาบรรณเกี่ยวกับประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์และความพอใจ สุขใจและยึดหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างตั้งใจ 4.สร้างหรือส่งเสริมบรรยากาศคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง 5.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัวผู้บริหารทุกระดับและทำให้ผู้ตามมีความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ผูกพันกับองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 6.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม
องค์ประกอบที่2 การสร้างศรัทธา	การแสดงออกถึงการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ แสดงออกอย่างโปร่งใส	1.พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตแสดงออกอย่างโปร่งใส จงรักภักดี เพียรพยายาม

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	<p>และตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ถือประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เป็นสำคัญ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ตนและพวกพ้องอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ จงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะ มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาตนและงาน เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ เป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้อง นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p>	<p>2. ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ</p> <p>3. ใช้แนวคิด ทฤษฎีจรรยาบรรณเกี่ยวกับประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์และความพอใจ มีความสุขใจ เกิดศรัทธาและหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมแสดงออกด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>4. ใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างถูกต้อง และเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกนั้นจนเกิดความไว้วางใจ</p> <p>5. ผลลัพธ์ของการกระทำเกิดขึ้นกับตัวผู้บริหารทุกระดับบุคลากรในหน่วยงานจะเกิดความรัก ผูกพันกับองค์กร และแสดงพฤติกรรมตามอย่างผู้นำ ผู้บริหารต่อไป</p>

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	และเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในการบริหารงานของหมู่คนและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	6.ผลกระทบกับหน่วยงาน วิชาชีพ และสังคม
องค์ประกอบที่3 การยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม	การแสดงออกอย่างเปิดเผย ในการให้และตอบแทน บุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความพยายาม ตามความดีตามความต้องการ ตามการกระทำมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับการรักษา สัญญาับบุคลากร การปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง สร้างความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคลากร	1.พฤติกรรม การแสดงออกของ ผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรมเรื่องความดี ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ 2.ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำในหลักความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ปกปิดความลับและรักษาสัญญา 3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ เกี่ยวกับหน้าที่นิยมในการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรม การแสดงออกด้วยการตั้งใจยืนหยัดบนความถูกต้อง 4.ใช้ความกล้าในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	และมีความกล้าตัดสินใจที่จะ เสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ ขององค์กร	5. ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ภายในองค์กร 6. ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัว ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรใน หน่วยงานมีความมั่นใจ ปลอดภัย และผูกพันกับองค์กรและผู้บริหาร 7. ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพ และสังคม
องค์ประกอบที่ 4 การกล้าเผชิญ ปัญหาในการ บริหารงานที่ หลากหลายและ ซับซ้อนอย่างมี อาชีพ	การแสดงออกด้วยความตั้งใจ ทำงานและเข้มแข็งที่จะสู้ งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ให้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและ สุขุม การกล้าเผชิญกับ ปัญหาไม่ย่อท้อ ไม่ละทิ้ง เพิกเฉยต่ออุปสรรค แสดง จุดยืนในการตัดสินใจที่ เหมาะสมด้วยความกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง ในการปฏิบัติงานเมื่อต้อง เผชิญกับการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและยากต่อการ ตัดสินใจมีความเป็นมือ	1. พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรมเรื่องมานะ พากเพียร แสดง จุดยืนในการตัดสินใจที่เหมาะสมด้วย ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องการมี สติ สุขุม 2. ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็น ตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำต่อ หลักความร่วมมือ มีความกล้ายืน หยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 3. ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ในการ กำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมกร แสดงออกด้วยการตั้งใจดียืนหยัดบน

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
<p>อาชีพ สามารถโน้มน้าว จิตใจให้บุคลากรทุกระดับ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถบริหารจัดการให้ องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ</p>		<p>หยัดบนความถูกต้อง ยึดประโยชน์ นิยมคือยึดประโยชน์และความ พอใจ สุขใจกับทุกคนในองค์การ</p> <p>4. ใช้ความกล้าในการเผชิญกับ ปัญหากล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ ในผลของการกระทำของตน</p> <p>5. ใช้ความเป็นผู้บริหารแบบมี อาชีพที่มีความรู้ ความสามารถที่ หลากหลายในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งทั้งหลายหลายและซับซ้อน</p> <p>6. ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัว ผู้บริหารทุกระดับและสร้างการ ยอมรับให้กับผู้ร่วมงานและรับรู้ วิธีการในการแก้ปัญหาที่สำเร็จใน แต่ละบริบท</p> <p>7. ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพและสังคม</p>
<p>องค์ประกอบที่ 5 การสรรคสร้าง พลังให้ทีมงาน</p>	<p>การแสดงออกด้วยความ สามารถอย่างเต็มที่ในการ สรรคสร้างความเป็นทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิด พลัง การขับเคลื่อน แก่</p>	<p>1. พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ บริหารเป็นไปตามแนวคิดคุณธรรม จริยธรรมเรื่องความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจ</p>

องค์ประกอบ	ความหมาย	โครงสร้างองค์ประกอบ
	<p>ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากร ในหน่วยงาน การบริหาร จัดการองค์การบรรลุ เป้าหมายด้วยการปฏิบัติ งานอย่างเต็มความสามารถมี ความถูกต้อง ด้านการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน</p>	<p>2.ใช้หลักจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล เป็น ตัวกำหนดวิธีปฏิบัติในการกระทำ เพื่อให้ความร่วมมือ 3.ใช้แนวคิด ทฤษฎีจริยศาสตร์ในการ กำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมกร แสดงออกด้วยการตั้งใจมีความมุ่งมั่น ยึดประโยชน์นิยมคือยึดประโยชน์ และความพอใจ สุขใจในการ ปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุ วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายต่อทุก คนในองค์การ 4.ใช้หลักการสร้างทีมงาน สร้างพลัง ขับเคลื่อนทีมงานอย่างมีพลัง 5.ใช้ความเป็นผู้บริหารที่มุ่งความ สำเร็จต่อเป้าหมาย 6.ผลลัพธ์ของการกระทำได้กับตัว ผู้บริหารทุกระดับ บุคลากรร่วมแรง ร่วมใจและแสดงศักยภาพของตน อย่างเต็มที่ 7.ผลกระทบได้กับหน่วยงาน วิชาชีพ และสังคม</p>

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้องค์ประกอบ 5 ด้านสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประสานประโยชน์สุข มีตัวแปรจำนวน 38 ตัวแปร อธิบายได้ว่าการประสานทั้งประโยชน์และความสุขให้กับองค์กรเป็นสุดยอดของผู้บริหารในยุคสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะมีกิจกรรมหรือรายละเอียดของการแสดงออกหลายอย่าง หลายรูปแบบ หลายกลวิธีที่จะต้องประสานและทำให้เกิดขึ้นได้จริง ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม อธิบายได้ว่าความเคารพและให้เกียรติกับผู้อื่นและวิชาชีพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทุกคนทุกระดับโดยเฉพาะในการบริหารการศึกษาพยาบาล ผู้นำ ผู้บริหารควรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นลักษณะนิสัย เพื่อผลดีต่อตัวผู้บริหารและวิชาชีพ เพราะการประสานประโยชน์สุขเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรทางการพยาบาลที่ต้องมีผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะและแสดงออกถึงพฤติกรรมเหล่านี้

ประเด็นข้างต้นสอดคล้องกับ Faridalbrahim (2541, pp. 264-265) ที่กล่าวว่าวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ทันสมัย จริงใจต่อวิชาชีพ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง กล้าคิด ช่วยบุกเบิกหนทางของวิชาชีพให้ก้าวหน้า ผู้นำต้องเป็นที่ภาคภูมิใจของสมาชิกในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับ และยกย่องของวิชาชีพอื่น และทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายชื่อ ผู้วิจัยยังพบว่าการมีความเกี่ยวข้องกับการให้ความเคารพ แสดงความคารวะอย่างเหมาะสมแก่บุคคลทุกระดับ การแสดงออกเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กรให้มีความสุขรวมถึงมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลตามประมวลหลักความประพฤติที่ให้คุณผลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติในสมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Nurses

Associations: A.N.A.) ดังที่กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ว่าพึงให้บริการด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบนี้เป็นสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เคารพความเป็นปัจเจกบุคคล มีการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการเคารพสิทธิในการตัดสินใจอย่างอิสระ ให้ความเคารพในกระทำด้วยความตั้งใจ มีความเข้าใจบุคลากร โดยไม่มีการควบคุมจากอิทธิพลใดๆ เมื่อมีปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารสามารถปกป้อง ไม่ทำอันตรายบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารมีมีโนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการให้บริการผู้อื่นได้อย่างเต็มใจสามารถร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับได้เป็นอย่างดี

อนึ่ง ผู้บริหารควรมีการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งการประสานมือและการประสานใจอย่างเหนียวแน่น นี้มีความหมายรวมถึงการยับยั้งพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอด้วยเพื่อไม่ให้ส่งผลให้บุคคลอื่นได้รับผลจากการกระทำที่ไม่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับความกระทบกระเทือนหรือเสียหายจากการบังคับบัญชาและการบริหาร ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปกป้องสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับด้วยความเข้าใจและรับทราบข้อจำกัดของบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมรวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการที่ผู้บริหารใช้การประสานประโยชน์สุขในการบริหารงาน คือบุคคลจะเกิดความสามัคคี ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ มีความรักไม่ขัดแย้ง และปรารถนาที่ดีให้กัน ในทุกระดับ ส่งผลต่อองค์กรจะช่วยให้สามารถก้าวผ่านอุปสรรคและดำเนินกิจการของงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสร้างศรัทธา มีตัวแปรจำนวน 17 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารมีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ

อธิบายได้ว่า การสร้างศรัทธาในการบริหารงานนั้นเป็นสิ่งที่ตั้งงาม ธรรมในทุกองค์กร สิ่งนี้ต้องสร้างให้มีและเกิดขึ้นกับผู้นำทุกระดับ บุคคลจะสร้างศรัทธา ต้องปฏิบัติสิ่งที่ตั้งงามซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา อาจกล่าวได้ว่าต้องเป็นตัวแบบ หรือต้นแบบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าผู้บริหารต้องยึดหลักจรรยาบรรณจึงจะทำให้เกิดศรัทธาและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและวิชาชีพ นี่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่สังคมคาดหวังและให้ความสนใจ นั่นคือความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อโดยสมัครใจ ทั้งสองอย่างนี้ถือเป็นระดับความรับผิดชอบต่อที่มีความลึกซึ้ง ไม่มีข้อกำหนดชัดเจน ต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจถึงความเหมาะสมในการแสดงความรับผิดชอบต่อ (Suksriwong, 2007, p. 79)

นอกจากนี้ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีพฤติกรรมจริยธรรม (Marquis & Huston, 2000, p. 493) มีลักษณะสอดคล้องกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีที่ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของสมาคม ฉบับปี พุทธศักราช พ.ศ.2546 ว่ามุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเอง มีความเมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิต ทั้งในความเป็นมนุษย์ สิทธิในชีวิต และสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การพูด การแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ การตัดสินใจ เคารพค่านิยมความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนา ตลอดจนเคารพสิทธิในความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงต้องมีองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตั้งงามอย่างต่อเนื่องและยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นข้างต้นนี้ของผู้บริหารงานพยาบาลแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม มีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามและความอดทนต่อปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ สามารถเป็นตัวอย่างในการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง สิ่งเหล่านี้แสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม มีความพยายามในการปรับปรุง พัฒนาตนและงานอย่างสม่ำเสมอ มีความจงรักภักดีในหน่วยงานของตน มีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและนี่คือการเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพพยาบาลที่แสดงออกถึงคุณงามความดี ความรู้และความสามารถที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คนและวิชาชีพ ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกตั้งด้วย ผลลัพธ์ที่จะเกิดเมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับการสร้างศรัทธานี้จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของตนเอง ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ เกิดการยึดถือเป็นแบบอย่างเนื่องจากมีเรียนรู้ว่าคือสิ่งดีงาม จึงอาจคล้อยใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมต่อไป องค์กรจะมีคนดีมากขึ้น เกิดความไว้วางใจในการทำงาน มีความเคารพต่อกัน ความขัดแย้งและขุ่นข้องหมองใจในการทำงานจะเบาบางลง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืนหยัดอยู่บนความจริง ความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม มีตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารแสดงออกอย่างเปิดเผยในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม นี้อธิบายได้ว่ากรายยืนหยัดใน ความจริง ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่พยาบาลทุกคนต้องมี และสอดคล้องกับที่ Brown and Trevino (2006) ได้เสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ มีการดูแลและลูกน้องเป็นบุคคล

ที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและมีการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องได้เสมอ มีการตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน มีการให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมด้วย

สรุปได้ว่าผู้บริหารควรแสดงออกพฤติกรรมอย่างเปิดเผย ยืนหยัดในความดีงาม ความถูกต้องในการให้และตอบแทนบุคลากรทุกระดับด้วยความเท่าเทียมตามคุณค่าในสังคม ตามความต้องการ ตามความดี ตามการกระทำ และตามความพยายาม มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือในการสื่อสารภายในองค์กร ระหว่างบุคคล มีการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่ตรงตามความคิดและความเข้าใจของตนเอง มีการคงไว้ซึ่งการรักษาสัญญากับบุคลากรและคงไว้ซึ่งการปกปิดความลับของบุคลากร โดยมีความกล้าตัดสินใจที่จะเสี่ยงในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับที่ Shapiro and Gross (2008) ให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวว่าผู้นำจะต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมายซึ่งเป็นการรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) กับความรับผิดชอบต่อผู้นำมีต่อผู้อื่น (concern for people) หรือ การมุ่งความสัมพันธ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกล้าเผชิญปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลาย และซับซ้อนอย่างมืออาชีพ มีตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารสามารถเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและยากต่อการตัดสินใจ นี้อธิบายได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีในกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความ เป็นมืออาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Brown et al. (2005) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสม จำเป็นต้องแสดงการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น เพื่อส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามด้วยการสื่อสารแลกเปลี่ยน การเสริมแรงและการตัดสินใจ แนวคิดนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับ

Brown and Trevino (2006) ที่เสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ มีการดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่เสมอ มีการตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมจึงไม่เพียงแต่พูด แต่ต้องปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูด และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นและเข้มแข็งที่จะสู้งานบุกฝ่าไปข้างหน้าไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้นำต้องสามารถเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงานและวิชาชีพอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาให้หน่วยงานและวิชาชีพ มีการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ไม่ยอมให้การเมือง หรืออิทธิพลอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจของตน ไม่ย่อท้อ ไม่ละทิ้ง ไม่เพิกเฉยต่ออุปสรรคและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในหน่วยงาน บริหารจัดการกับปัญหาในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีสติและสุขุม นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทุกครั้ง

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรรค์สร้างพลังให้ทีมงาน มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพิ่มความสามารถด้วยความถูกต้อง นี้อธิบายได้ว่าองค์ประกอบที่ 5 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง การมองเป้าหมายของการทำงานที่สูงขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผาสุก สามารถเอาชนะการแข่งขันในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ

และเชื่อในความสามารถของผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อผู้นำมีปัญหา เกิดความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถตั้งใจให้เกิดความภักดี ประเด็นเหล่านี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) ที่กล่าวว่าผู้นำจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ตีงาม โดยผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความตีงาม”

นอกจากนี้ Bass (1985) ได้กล่าวว่า การตั้งใจ (inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่าคุณใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงนี้สามารถจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดพลังกับทีมที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้ความพยายามมากขึ้น การตั้งใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (emotional support) ทั้งด้วยการพูดและการตั้งใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจ ผู้นำอาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้นทำไปเพื่ออะไรทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมาย กล่าวโดยสรุปคือผู้นำจะตั้งใจผู้ตามได้ต้องกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการสรรค์สร้างความเป็นทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งความเชื่อถือว่าไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับ มีความรู้และความสามารถในการตอบหรือชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล องค์ประกอบทั้ง 5 มีผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสำคัญ โดยนำมาเป็นกรอบในการกำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ เป้าหมายและกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง เช่น มีการจัดตั้งวิทยาลัยคุณธรรม

2. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสนใจต่อองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีการพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการประสานประโยชน์สุข เพราะมีค่าน้ำหนักมากที่สุด ซึ่งจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ไปพัฒนาต่อเป็นการสร้างรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติหรือแก้ปัญหาของแต่ละหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ต่อไป

References

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Basic Books.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (2000). *Multifactor leadership questionnaire*. Red Wood City, CA: Mind garden.

- Beauchamp, T. L & Childress, J. F. (2001). *Principles of biomedical ethics*. (5th ed.). New York: Oxford University Press.
- Brown, M.E., Trevio, L.K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, M.E., & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Maryland.
- Bhanthumnavin, D. (2000). *Ethical tree theory: Research and development personnel*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- _____ (2008). *Ethical tree theory with behavior of Thai Officials*. n.p. [in Thai]
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row. California Nurses Association. (2006 December). "Gallop poll 2006: Nursing seen as most ethical occupation". USA Today, 12, 2006, 8A.
- Fry, S.T. & Johnstone, M.J. (2008). *Ethics in nursing practice: A guide to ethical decision making*. Melbourne: Blackwell Publishing Asia Pty Ltd.
- Gardner, J. W. (1987). *Leadership development: Leadership papers*. Washington, D.C.: Independent Sector.
- Ibrahim, F. (1998). *Supervision and professional ethics for nurses*. (2nd ed.). Bangkok: Samcharoen Commercial (Thailand) Limited. [in Thai]

- Josephson, M. (1992). "Ethics: Easier said than done". *The Josephson Institute of Ethics*, 19(20), 80-81.
- Kohlberg, L. (1969). State and sequence: *The cognitive-development approach to socialization*. pp. 347-480. In D. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2000). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application*. Huston: Marquis, Brown, C.S.
- Naiyapha, O. (2005). *Quantitative and qualitative research methodologies and behavioral sciences and social sciences*. Bangkok: Samlada.
[in Thai]
- Northouse, P.G. (2003). *Leadership theory and practice*. (3rd ed.). Western Michigan University: SAGE Publications.
- _____. (2007). *Leadership: Theory and practice*. (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Schermerhorn, J.R. (2005). *Management*. (8th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Shapiro, J.P. & Stefkovich, J.A. (2001). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shapiro, J.P. & Gross, S.J. (2008). *Ethical educational leadership in turbulent times (RE) solving moral dilemmas*. (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associate (Taylor and Francis Group).

Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Suksriwong, S. (2007). *Management: From an administrative point of view*. (3rd ed.). Bangkok: GP cyber print limit. [in Thai]