

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 : การวิจัยเชิงคุณภาพ

A Study of Administrators Leadership Affecting the Corporate Social Responsibility of School
under the Secondary Educational Service Area 31 : Qualitative Research

อัจฉราวดี เกิดศรีทอง¹

Atcharawadee Kerdsritong¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาดูเอกสาร วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วเชื่อมโยงเนื้อหาแต่ละส่วนเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าแล้วนำเสนอเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และภาวะผู้นำที่แท้จริง

ABSTRACT

This qualitative research aims to study of administrators leadership affecting the corporate social responsibility of school under the secondary educational service area 31. The research methodology is conducted through documentary research, the analysis and synthesis of relevant theories or concepts as well as the in-dept interview with 5 experts by using semi-structured interview. The obtained data was analyzed in a content analysis manner by grouping the data from the interview, linking each part of the content together to find a conclusion, examining the triangular data and then presented in descriptive paragraphs. The findings from the study shows that the administrators leadership affecting the corporate social responsibility include ethical leadership, servant leadership and authenticity leadership.

Keywords: Leadership, Corporate Social Responsibility

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความรับผิดชอบต่อสังคม

¹ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Khon Kaen University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อัจฉราวดี เกิดศรีทอง, atcharawadee.ke@gmail.com

รับเมื่อ 8 มิถุนายน 2563 แก้ไข 30 กรกฎาคม 2563 ตอรับ 31 กรกฎาคม 2563

ภูมิหลัง

เนื่องจากสภาพสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรหลายแห่งทั้งในส่วนภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบริหารงานใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถรับมือกับสภาวะดังกล่าวได้ และศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งการจัดการศึกษานั้น ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เพราะการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 192)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการและปรับโครงสร้างของการให้บริการประชาชนขึ้น ซึ่งบัญญัติไว้ว่า บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติราชการ ไม่ว่าหน่วยงานใดทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแต่ต้องมีการให้บริการเป็นหลัก ซึ่งการให้บริการเป็นการกิจหรือปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ รวมถึงสถานศึกษาก็เป็นหน่วยงานที่มีการกิจและหน้าที่ในการให้บริการด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 93) ซึ่งการบริการเป็นหน้าที่ของข้าราชการ ผู้ให้บริการต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการตลอดเวลา โดยเฉพาะข้าราชการระดับผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการที่ดีกว่าย่อมมาจากข้าราชการผู้ให้บริการที่ดีกว่า (จินตนา บุญบังการ, 2545, หน้า 92) และในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน จะมุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างผลกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ล้วนสร้างผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่ทางตรงก็ทางอ้อม นอกจากนั้น ในปัจจุบันองค์กรยังได้รับแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ให้องค์กรต้องรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ การเปิดเสรีการค้า การปฏิรูปด้านกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งกระแสเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคม จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกันมากขึ้น และยังใช้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร รวมถึงการทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีความสมดุลและยั่งยืนอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมหรือ CSR เริ่มเป็นที่รู้จักในปี พ.ศ. 2542 โดยอิทธิพลขององค์กรจากประเทศตะวันตกและมีความแพร่หลายมาเรื่อย ๆ โดยพัฒนาการในช่วงประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา พบว่าการขับเคลื่อนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในประเทศมีความเข้มแข็งมากขึ้น เห็นได้จากจำนวนสถาบันหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีการส่งเสริมในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมสัมมนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การมอบรางวัลให้กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น (เครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2552, หน้า 223) ทั้งนี้ องค์กรหลายแห่งได้กำหนดให้ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกิจกรรมหลักกิจกรรมหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นทั้งมิติใหม่ในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่ตอบสนองโลกหลังการทำกำไร และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมหลังใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่แล้ว ทำให้เกิดสิ่งดี ๆ ในโลกเป็นวงกว้าง (พิพัฒน์ ยอดพฤติการ, 2549, หน้า 95) การบริหารความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีนั้น มิใช่เกิดจากการบังคับหรือมุ่งทำตามกระแสนิยมแต่เกิดจากจิตอาสา

ที่ถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีนโยบายที่ชัดเจน มีความพร้อมด้านทรัพยากร พึ่งประกอบด้วย 4 ฐาน กล่าวคือ การวางแผนที่มาจากความเข้าใจที่ดี การร่วมมือกันรณรงค์ดำเนินการ ภาวะผู้นำผลักดัน และการประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรม (Virakul et al., 2009, p. 119) ภายหลังปี พ.ศ. 2545 ระบบราชการไทยได้ยึดหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยจัดให้มีกลไกหลายประการเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติการแก่บุคลากรภายในหน่วยงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริการที่ดี การใส่ใจในคุณภาพ การคำนึงถึงความประหยัด สนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ดังจะเห็นได้จากการออกกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปี พ.ศ. 2546 มุ่งนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารและการปกครองบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในปี พ.ศ. 2547

อย่างไรก็ตาม ในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความสำคัญของผู้นำในองค์กรนั้น ชีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวว่าการบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมในยุคโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศชาติก็เช่นกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร สำหรับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลสำคัญ อาทิ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากรองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้จากการวิเคราะห์วรรณกรรมยังพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ และภาวะผู้นำที่แท้จริง ถือเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีคุณลักษณะหลายประการที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

จากการเปลี่ยนแปลงและสภาพปัญหาต่างข้างต้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำความรับผิดชอบต่อสังคมไปบูรณาการกับแนวทางการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อใช้กับระบบการบริหารงาน กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมก็ย่อมส่งผลต่อผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและยังจะทำให้คุณภาพภายในสังคมโรงเรียนดีขึ้น รวมถึงการส่งผลให้สังคมรอบโรงเรียนมีคุณภาพและให้การยอมรับ และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมยังมีคนข้างจำกัดดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากโรงเรียนได้นำไปใช้ก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และพัฒนาศักยภาพเยาวชนไทยให้ป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขแล้วก็จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศ เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมในโลกยุคใหม่ต่อไป

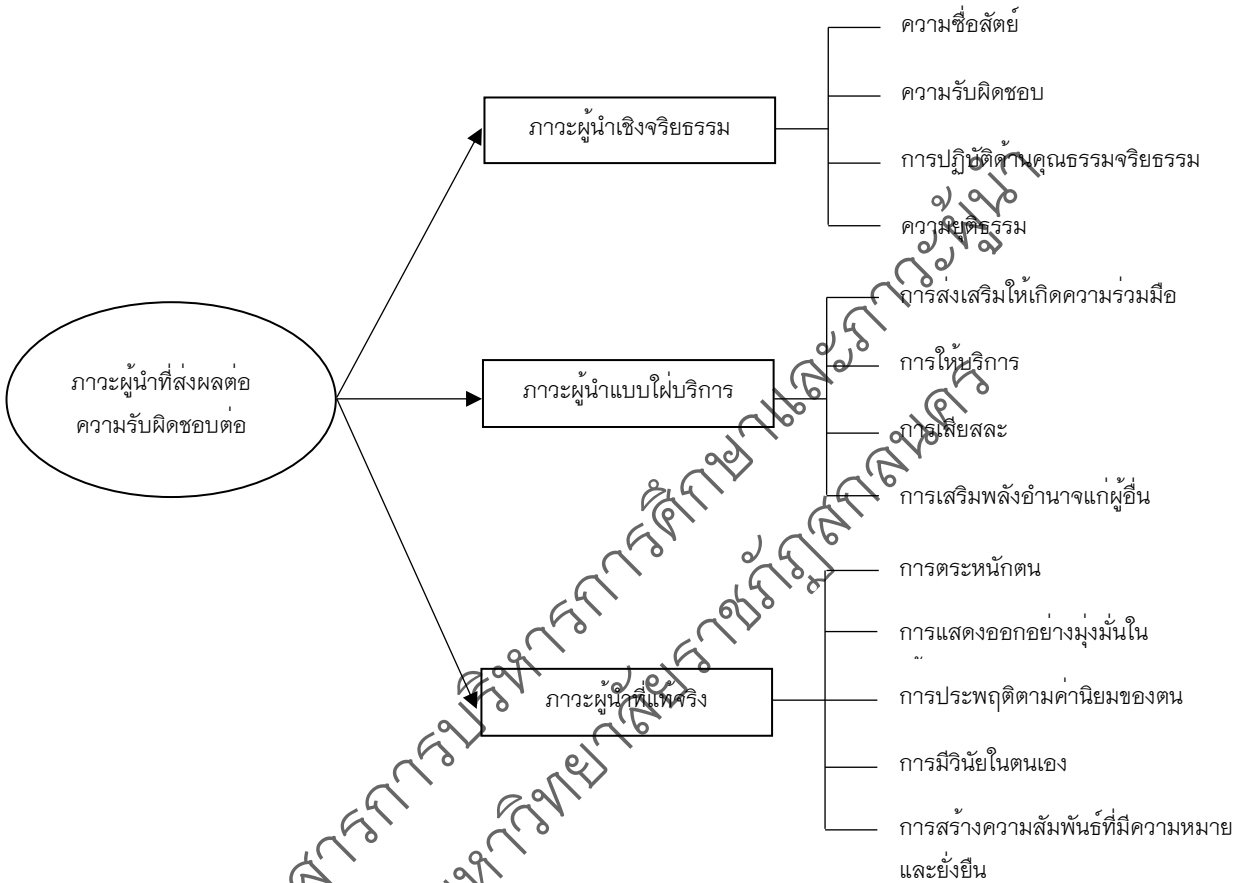
คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถามตามแนวทางแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และเชื่อมโยงเนื้อหาแต่ละส่วนเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป จากนั้นทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation technique) และนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและยึดมั่นในค่านิยมเหล่านั้นในการให้บริการที่ติดต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งถือเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความซื่อสัตย์ การดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม และเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและกระตุ้นจิตใจที่ดี ไม่เพียงแต่พูดดีเท่านั้น แต่ยังปฏิบัติตามสิ่งที่พูด และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมแก่บุคคลอื่นด้วย 2) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ แนวคิดในการเสริมพลังอำนาจ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องบริการผู้อื่นก่อน ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการ มีการส่งเสริมให้เกิดค้ำจุนร่วมมือกัน เสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโตและสามารถพัฒนาตนเองได้โดยที่ผู้นำจะคอยให้การบริการด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้นำจะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะให้บริการความต้องการของผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเอง และ 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือแบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนาและมุ่งสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดีในการส่งเสริมการรู้ตนเอง คุณธรรมในตนเอง และความโปร่งใสในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่แท้จริง คือ การตระหนักตน แสดงออกอย่างมุ่งมั่นในเป้าหมาย การประพฤติตามค่านิยมของตนเองอย่างเสมอต้นเสมอปลายและยึดถือในค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งมีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับค่านิยมขององค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาจะทำให้ผู้ตามมองเห็น เกิดความไว้วางใจและศรัทธา นอกจากนี้ ต้องมีวินัยในตนเอง รวมถึงมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายและยั่งยืนด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและยึดมั่นในค่านิยมเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่ประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น และลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความซื่อสัตย์ การดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม และเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี ไม่เพียงแต่พูดดีเท่านั้น แต่ยังปฏิบัติตามสิ่งที่พูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมแก่บุคคลอื่นด้วย 2) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เนื่องจากภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดในการเสริมพลังอำนาจ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องบริการผู้อื่นก่อน ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการ มีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกัน เสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโตและสามารถพัฒนาตนเองได้โดยที่ผู้นำจะคอยให้บริการด้านต่าง ๆ ผู้นำจะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะให้บริการความต้องการของผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเอง 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริง เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนาและมุ่งสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศทางจริยธรรมที่ดี ในการส่งเสริมการรู้ตนเอง คุณธรรมในตนเอง และความโปร่งใสในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อเป็นการปลูกฝังการพัฒนาตนเองเชิงบวก ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่แท้จริง คือ การตระหนักรู้ตนเอง แสดงออกอย่างมุ่งมั่นในเป้าหมาย การประพฤติตามค่านิยมของตนเองอย่างเสมอต้นเสมอปลายและยึดถือในค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งมีความสอดคล้องและเกื้อหนุนกับค่านิยมขององค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมากจะทำให้ผู้ตามมองเห็น เกิดความไว้วางใจและศรัทธา นอกจากนี้ ต้องมีวินัยในตนเอง รวมถึงมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายและยั่งยืนด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถผลักดันให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ Ayse Cingoz (2019, p. 1944) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า มีตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ที่สำคัญและเป็นบวกระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ไม่พบความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างพฤติกรรมความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม หรือพฤติกรรมความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรกับความเป็นผู้นำทางจริยธรรม และ Kenneth De Roeck (2018, p. 923) ได้ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในการชักนำให้เกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน พบว่า มีความสอดคล้องกันระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีขึ้น ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อทั้งการวิจัยและการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Raiswa Saha (2020, p. 409) ได้ศึกษาแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและ CSR และผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทจาก 114 บทความที่เผยแพร่ในช่วงปี 1958-2016 จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

ซึ่งมีผลกระทบต่อเชิงบวกโดยตรงต่อ CSR และมีผลกระทบต่อเชิงลบโดยอ้อมต่อผลการดำเนินงานของอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Bilal Afsar (2018, p. 904) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน นอกจากนี้ ยังรวมผลกระทบของการระบุตัวตนขององค์กรและบทบาทการกั้นกรองของความเป็นผู้นำแบบไฟร์บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และยังมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วย และ Shoukat Iqbal Khattak (2019, p. 754) ได้ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และภาวะผู้นำ โดยการตรวจสอบหลายปัจจัยในสหราชอาณาจักร การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการ และความพยายามของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการมีอิทธิพลต่อความพยายามของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Allan Grogan (2017, p. 107) ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะของผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม โดยศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการ พบว่า ลักษณะของผู้บริหารมีผลกระทบต่อ CSR เมื่อมีภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในความสัมพันธ์เหล่านั้น นอกจากนี้ ผลกระทบทางอ้อมเหล่านี้ยังแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการมีผลทางอ้อมที่ส่งผลมากกว่าต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านมิติของการสร้างชุมชนและการสนับสนุนรองเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ โดยรวมแล้วการค้นพบในการศึกษานี้ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่ได้จากภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการ แต่ยังส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเช่นกัน และยังคงสอดคล้องกับ Hoe-Chang Yang (2018, p. 121) ที่ศึกษาผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีต่องาน ผลกระทบของภาวะผู้นำที่แท้จริงและความหมายของการทำงาน โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรองของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติงานรวมทั้งหมดของผู้บริหารในการแสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงและความหมายของการทำงาน พบว่า กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร แต่ยังมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารด้วย นอกจากนี้บทบาทของสมาชิกในองค์กรยังแสดงให้เห็นว่ามีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาองค์กร และผลการศึกษาวิจัยยังแสดงว่าผู้บริหารและสมาชิกจำเป็นต้องพยายามเพิ่มในเรื่องของจริยธรรมด้วย และ Sadaq Iqbal (2018, p. 2170) ได้ศึกษาเพื่อตรวจสอบผลกระทบของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (QCB) รวมทั้งเพื่อตรวจสอบการเป็นสื่อกลางของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่สำคัญพบว่า CSR เป็นสื่อกลางในเชิงบวกต่อผลกระทบของภาวะผู้นำที่แท้จริงบนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Sajid Rahman Khattak (2019, p. 83) ศึกษาผลกระทบของ CSR ต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงและพฤติกรรมกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้เรายังพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร สรุปได้ว่าผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมเนื่องจากพฤติกรรมกรรมการเป็นพลเมืองที่มีต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นซึ่งนำไปสู่ผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และภาวะผู้นำที่แท้จริง ดังนั้น ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การให้ความรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการมีภาวะผู้นำ และมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลและสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาคุณลักษณะหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยออกแบบวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2552). *รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนา CSR ในประเทศไทย และบทบาทอาสาสมัคร (ฉบับแปล)*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.
- จินตนา บุญบงการ. (2545). *การสร้างจิตสำนึกการให้บริการประชาชนภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: บริษัทอาทีตย์โปรดักส์ กรุ๊ป จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2549). การพัฒนา ซีเอสอาร์ ในกระบวนการธุรกิจ. *วารสารประชาคมวิจัย*, 12(66), 16-19.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Allan, G. (2017). *The Influence of CEO Personality on Engagement in Corporate Social Responsibility: The Mediating Influence of Servant Leadership*. Canada: Concordia University.
- Ayse, C. (2019). A Study on Determining the Relationships Among Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship Behavior and Ethical Leadership. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 16(4), 1940004.

-
- Bilal, A. (2018). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904-911.
- Hoe, C. Y. (2018). The Effects of Corporate Social Responsibility on Job Performance: Moderating Effects of Authentic Leadership and Meaningfulness of Work. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 121-132.
- Kenneth, D. R. (2018). Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Raiswa, S. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 27(2), 409-429.
- Sadaf, I. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behaviours and the Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the Banking Sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170.
- Sajid, R. K. (2019). The Mediating Effect of CSR on the Relationship between Authentic Leadership and Organization Citizenship Behavior. *GLOBAL SOCIAL SCIENCES REVIEW (GSSR)* 4(2), 83-91.
- Shoukat, I. K. (2019). Corporate social responsibility (CSR) and leadership: validation of a multi-factor framework in the United Kingdom (UK). *Journal of Business Economics and Management*, 20(4), 754-776.
- Virakul, B., Koonmee K. & McLean G. N. (2009). CSR activities in award-winning Thai companies. *Social Responsibility Journal*, 5(2), 178-199.