ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

สุทธิพงษ์ ทะกอง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

สุทธิพงษ์ ทะกอง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INDICATORS OF MORAL LEADERSHIP FOR ADMINISTATORS IN BASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL

SUTTHIPONG THAKONG

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DOCTOR DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

MAY, B.E. 2560 (2017)

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากพระครูสุธีจริยวัฒน์,ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ท่านได้อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำในการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง จุดประกายแนวคิดทางการบริหารการศึกษาและเป็นนักต้นแบบนักวิชาการให้แก่ผู้วิจัยนำมาซึ่งคุณภาพของดุษฎีนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูธรรมาภิสมัย,ดร., ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย คณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมให้วิชาการความรู้ และคณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำจนดุษฎีนิพนธ์มีความถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย, รศ.ดร.วัลภา อารีรัตน์, ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส, ดร.กุหลาบ ปุริสาร และดร.นิกัญชลา ล้นเหลือ ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ขอขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และคณะผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณคณะคุณครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้องหนองหว้า, โรงเรียนบ้านกุดธาตุ และเพื่อนๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยในการทำดุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ–คุณแม่ ที่เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพที่เป็นพลังและกำลังใจ จนทำให้ลูกประสบผลสำเร็จ ขอขอบคุณภรรยา ลูก และน้องๆ ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจที่ดียิ่ง จนทำให้ประสบผลสำเร็จ คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยรำลึก และบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหน้าและเบื้องหลังในการวางรากฐานทางการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สุทธิพงษ์ ทะกอง

5730440512017: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุทธิพงษ์ ทะกอง: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (INDICATORS OF MORAL LEADERSHIP FOR ADMINISTATORS IN BASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL) คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์: พระครูสุธีจริยวัฒน์, Ph.D., 302 หน้า, ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 37 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 740 คน จากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30,719 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.874 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย คือ (1) ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.36417 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.012 และ (3) องค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

5730440512017: DEPARTMENT: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; D.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INDICATORS OF MORAL LEADERSHIP FOR ADMINISTATORS

SUTTHIPONG THAKONG: INDICATORS OF MORAL LEADERSHIP FOR ADMINISTATORS INBASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL. ADVISORY COMMITTEE: PHRAKRUSUTEEJARIYAWAT, Ph.D., 302 P., 2017.

This research aims to develop a structural relationship model of indicators of moral leadership for administrators in basic education schools. The purposes were as follows 1) to study the appropriateness of indicators for selection in the model, 2) to test the congruence of the model developed from theory and research with empirical data, and 3) to investigate the factor loading of major factors, sub-factors, and indicators. Using the descriptive research methodology. The sample size was determined by using the ratio rule between the unit of sample and the amount of parameter 20:1. From 37 parameters got 740 samples from the 30,719 school principals. Collecting data from the samples selected by Multi-stage Random Sampling by using the 5 level rating scale questionnaire with reliability coefficient 0.8740. Data were analyzed by using descriptive statistic, and inferential statistic by statistical program and LISREL Program. Research results were based on the research hypotheses that (1) All indicators were appropriate to be selected in the model, as the mean was equal to or higher than 3.00 and had a distribution coefficient equal to or less than 20%. (2) The model was congruent with the empirical data very well. Considering the Chi-Square Statistics (χ^2) was 13.07, the degrees of freedom (df) was 12, the statistically significant (p-value) was 0.36417, the Goodness of Fit Index (GFI) was 1.00 and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) was 0.970 and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was 0.012; and (3) All major factors had a factor loading value higher than 0.70, all sub-factors, and all indicators had a factor loading value higher than 0.30

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	13
2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	24
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	91
3 วิธีดำเนินการวิจัย	96
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	97
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	101
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.. 106

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.................................. 106

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่
ตอบแบบสอบถาม... 108

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย... 110

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.. 162

5.1 สรุปผลการวิจัย.. 162

5.2 อภิปรายผล.. 171

5.3 ข้อเสนอแนะ.. 179

บรรณานุกรม.. 183

ภาคผนวก... 202

ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
และนิยามเชิงปฏิบัติการ... 203

ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถาม... 217

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ
ตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC)………………………... 223

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย…………………. 227

ภาคผนวก จ แบบสอบถามในการวิจัย……………………………………………… 234

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงต้นสังกัด…………………….. 243

ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา………………….. 246

ภาคผนวก ซ ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน... 248

ประวัติย่อของผู้วิจัย……………………………………………………………………... 293

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม………………….…… 20
2-2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม…………………… 29
2-3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม…………………………………………………………….………….. 43
2-4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความยุติธรรม……………………………………… 50
2-5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความยุติธรรม……….….….…… 57
2-6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความซื่อสัตย์……………………………………… 65
2-7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความซื่อสัตย์…………………… 73
2-8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเมตตา…………………………………..…… 81
2-9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเมตตา……………….……. 89
3-1 การกำหนดจำนวนจังหวัดโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัดแต่ละเขตตรวจราชการ…………………………………………………….... 98
3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตตรวจราชการ โดยใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน่วยของการสุ่ม …………………………………………….…... 99
3-3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ……………………..……. 100
3-4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก …………………………...…… 102
3-5 การส่งแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบที่ได้รับกลับคืน ……………………..…. 103
3-6 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ………….…... 105
4-1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน ……………….……. 106
4-2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ……………………………………..…. 107
4-3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ……………………………………………………………..…... 108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % 111
4-5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม 124
4-6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของความยุติธรรม 127
4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ 129
4-8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของความเมตตา 131
4-9 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 132
4-10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) 134
4-11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม 135
4-12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความยุติธรรม (JUS) 137
4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบ ความยุติธรรม 138
4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความซื่อสัตย์ (HON) 140
4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ ความซื่อสัตย์ 141
4-16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ความเมตตา (KIN) 143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบความเมตตา ……………………………………………………..……….......	144
4-18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 14 ตัว ……………..	149
4-19	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน …………………………………..	150
4-20	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ……….……………	151
4-21	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน …………………………….……………………………..	154

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม..	23
2-2	โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม...	30
2-3	โมเดลการวัดของความยุติธรรม..	51
2-4	โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์..	66
2-5	โมเดลการวัดของความเมตตา...	82
2-6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการวิจัย..	92
4-1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม..........	117
4-2	โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม...	119
4-3	โมเดลการวัดของความยุติธรรม..	120
4-4	โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์..	121
4-5	โมเดลการวัดของความเมตตา...	122
4-6	โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม...	135
4-7	โมเดลการวัดของความยุติธรรม..	138
4-8	โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์..	141
4-9	โมเดลการวัดของความเมตตา...	145
4-10	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..........................	148
4-11	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..........................	152
4-12	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว..	160
4-13	องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..	161
5-1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว..	170
5-2	องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..	179

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกกำลังประสบกับปัญหาทางสังคม เนื่องจากคนในชาติห่างเหินจากศีลธรรม คนที่มีการศึกษาแทนที่จะเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมกลับมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นเป็นส่วนใหญ่ ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วขึ้นเรื่อยๆ ผู้คนส่วนใหญ่ต่างมองหาผู้นำที่สามารถพาองค์การสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยมักจะลืมเลือนเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญไป และในการจะเป็นผู้นำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้นำนั้น จะต้องใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบกับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจและสติปัญญาที่ดีมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี กว้างไกลสามารถปกครองบริหารจัดการองค์การให้ถึงความสำเร็จบรรลุผลดีและมีประสิทธิภาพสูง (พระราชญาณวิสิฐ, 2548)

Greenfield (1991) และ Draft (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคมของนักเรียน และต่อวิชาชีพครู โดยปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งแม้ยากที่จะชี้ชัดได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรควรและอะไรที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติในแง่ของศีลธรรมก็ตาม และยังระบุอีกว่าสังคมมีความคาดหวังด้านคุณธรรมจากผู้บริหาร เช่น โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งคุณธรรม (Moral Institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสถานของสังคม (Social Norm) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม (Moral Agent) การตัดสินใจเรื่องใดๆ ของผู้บริหารต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางคุณธรรม (Moral Value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด เช่นเดียวกับ Moorhouse (2002) ได้เสนอแนวคิดการบริหารโรงเรียนจะต้องยึดหลักการทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขความประพฤติของผู้บริหาร จึงต้องแสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม การแสดงออกเชิงคุณธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติปกติประจำวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่างๆ และโครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น สังคมปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้ชนะบนความพ่ายแพ้ของคนอื่น จึงเกิดการเอารัดเอาเปรียบและใช้กลยุทธ์สกปรกไร้จริยธรรมเพียงเพื่อชัยชนะของตน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำให้นโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของครูและนักเรียนมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความยุติธรรม การไม่เอารัดเอาเปรียบ

ผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำรายบุคคล ใช้กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ/ชนะมากกว่าชนะ/แพ้ รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น เป็นต้น โดยสรุปจะเห็นว่าผู้บริหารจึงไม่เพียงเป็นผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมเฉพาะตนเท่านั้น แต่มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือ "การสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันแห่งคุณธรรมจริยธรรม (Ethical Institution)" อีกด้วย National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารนั้นควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม และปฏิบัติตามจริยธรรม และในฐานะเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม การแสดงทัศนะก็ดีหรือการตัดสินใจต่างๆ ของผู้บริหารก็ดี จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่ผู้นำคิด พูดและทำล้วนต้องสอดคล้องกัน ทุกคนจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การใช้อำนาจการทำโทษ (Coercive Power) พึงหลีกเลี่ยงให้มากที่สุดและเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว เพราะมีผลเสียมากกว่าและไม่นำไปสู่การสร้างวินัยตนเองหรือการเคารพตนเองของผู้นั้นแต่อย่างใด

Fullan (2003), Pijianowski (2007) และ Paul (2013) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership Begins with Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแค่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรมเท่านั้นไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญสุดก็คือการประพฤตปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ในการเป็นผู้นำที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ผู้บริหารจึงมักพบกับความอึดอัดใจที่จะต้องตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เห็นว่าดีกว่าอีกทางเลือกหนึ่งในเกณฑ์เชิงจริยธรรม ทั้งนี้เพราะบางครั้งประเด็นเชิงจริยธรรมไม่ใช่การเลือกระหว่างผิดหรือถูก แต่เป็นเรื่องของอย่างไหนที่เหมาะสมกว่ากัน ตัวอย่างเช่น การใช้งบประมาณที่มีจำกัดของโรงเรียนระหว่างโครงการส่งเสริมนักเรียนปัญญาเลิศกับโครงการสอนเสริมเพื่อลดการตกซ้ำชั้น ของนักเรียน หรือกรณีที่ผู้บริหารเน้นนโยบายการให้ความอิสระแก่ครู (Teacher Autonomy) แต่ขณะที่เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement) เป็นเรื่องสำคัญด้วย ปรากฏว่าคณะครูได้ใช้อำนาจที่ได้รับไปจัดทำเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของนักเรียนต่ำลงเพื่อทำตัวเลขของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นต้น หรือผู้บริหารควรปกป้องครูที่ทำงานสอนดี แต่ล่วงละเมิดทางเพศต่อนักเรียนหรือไม่ ผู้บริหารควรปฏิบัติอย่างไร ถ้าผู้บังคับบัญชาของตนขอให้ช่วยสนับสนุนให้บริษัทที่ต้องการชนะการส่งนมพร้อมดื่มให้นักเรียนทั้งที่รู้ว่าต่ำกว่ามาตรฐาน

เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์การ ภาวะหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารคือ การอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน แต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนัก เช่น การศึกษาของ Burns (1978), Gardner (1987) ต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนขึ้น เห็นได้จากงานของ Sergiovanni (1992) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม โดยใช้คำว่า Moral Leadership ในหนังสือที่จัดพิมพ์โดย Jossey-Bass (1992) ในช่วงต่อมา การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เริ่มมีการพูดถึงมากขึ้น เช่น งานเขียนของ Coles (2002) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Moral Leadership ว่าเป็นสิ่งที่แตกต่างของการพัฒนาจริยธรรมซึ่งมีผลกระทบกับคนทุกคน นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม โดยมิได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาแต่นำเสนอในเชิงเล่าและบรรยายเกี่ยวกับชีวิตและเหตุการณ์ ผ่านบทสนทนาที่สะท้อนสาระเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ต่อมา Fullan (2003) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Moral Imperative of School Leadership ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน (Principal) ในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับ Pellicer (2003) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Caring Enough to Lead: How Reflective Thought Leader To Moaral Leadership ได้กล่าวถึงแนวคิดและความเข้าใจโดยยกตัวอย่างมโนทัศน์ที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Vital Concepts of Leadership) และนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงโรงเรียนโดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (How a School can be Transform by Your Leadership) ตามแนวคิดของ Burns (1978) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่าเปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation) ทั้งผู้นำและผู้ตาม ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งคุณธรรมในการยกระดับความประพฤติ (Conduct) และการดลใจทางจริยธรรม (Ethical Aspiration) ของผู้นำ นอกจากนี้ พลวัตร (Dynamic) ของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Gardner (1987) กล่าวถึงเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเกี่ยวข้องกับคนทั้งหมด มิใช่สิ่งของ ผู้นำควรเชื่อถือในคน เอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน (Human Potential) สร้างระบบกลุ่ม (Build Community) ใช้การ

นำแบบประสานความร่วมมือ (Share Leadership) นำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead Others to Accept Responsibility) และเริ่มต้นการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการนำ (to Exercise Initiative) เป้าหมายเชิงคุณธรรมทั้งหมดข้างต้นจะประกอบขึ้นเป็นภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Elements of Moral Leadership)

Holdaway (2013) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในกรณีที่เป็นศิลป์ (Art) นั้นเป็นเพราะภาวะผู้นำต้องการความเกี่ยวพันอยู่ตลอดเวลา ต้องการเปลี่ยนแปลงและต้องการการริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) เช่นเดียวกับ Jenkin (2013) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเป็นผู้นำที่ดีสำหรับสถานศึกษา ต้องมีคุณธรรม (Morality) น่าเชื่อถือ (Trustworthiness) มีพันธะกับสิ่งที่พูด ทำให้เป็นจริง และมีความซื่อสัตย์ (Honesty) เช่นเดียวกับ Daum (2013) ได้ให้ข้อเสนอแนะลักษณะพิเศษ 10 ประการสำหรับทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนี้คือ 1) ใฝ่ฝัน ทะเยอทะยาน (Ambition) 2) อดทน (Patience) 3) ถ่อมตัว (Humility) 4) อารมณ์ขัน (Humor) 5) วิสัยทัศน์ (Vision) 6) ปฏิบัติตามมาตรฐาน (Compliance) 7) อดกลั้น ใจกว้าง (Tolerance) 8) กล้าหาญ (Courage) 9) รับผิดชอบ (Accountability) 10) กตัญญูรู้คุณค่า (Gratitude) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wong (1998) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการในโรงเรียนโดยกระบวนการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School base Management) ที่แสดงคุณลักษณะของภาวะผู้นำว่าควรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ ความคิด คือ มีความรู้ในวิชาชีพ มีความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กร มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดีและนำไปสู่ผลสำเร็จ มีทักษะในการมอบหมายงานและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจในปัญหาของวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาของครูรุ่นใหม่ที่ขาดประสบการณ์ และให้ข้อแนะนำในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เป็นคุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการความชอบธรรม (Righteousness)

ภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร นับตั้งแต่การชี้นำแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมที่องค์กรจะก้าวต่อไปข้างหน้า การวางแผน หรือการกำหนดโครงการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมที่ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ตลอดไปจนกระทั่งถึงการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ประพฤติปฏิบัติตาม ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องดีงาม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต้องมีการฝึกฝนตนเองด้วยการยึดหลักการที่ดี มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) เช่นเดียวกับจำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2537) อ้างถึง Aristotle ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่าประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความกล้าหาญ 3) ความมีสติและมั่นคงทางอารมณ์ 4) ความโอบอ้อมอารี 5)

มีเกียรติยศชื่อเสียง 6) มีความเห็นอกเห็นใจ และ 7) มีวาจาสัตย์ และยังได้แยกแยะแหล่งที่เกิดของคุณธรรมว่าเป็นคุณธรรมอันเกิดจากปัญญา และคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมว่าคุณธรรมอันเกิดจากปัญญา เป็นคุณธรรมในระดับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีสติปัญญามักจะสามารถพัฒนาจริยธรรมได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรอง ส่วนคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมนั้น เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุข

จากรายงานการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารระดับสูงที่เข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนในฐานะที่เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม โดยเน้นตั้งแต่บทบาทและความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องเป็นต้นแบบและบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้บริหารระดับสูงได้พิจารณาถึงกลยุทธ์ และวิธีการในการสร้างและพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหารในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ นอกจากนี้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้ ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดการข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีคำถามการวิจัยย่อยดังต่อไปนี้

2.1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่?

2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้ตระหนักถึงความมีคุณภาพตามหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม

นอกจากนั้น จากการศึกษาผลงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลในเนื้อหาคล้ายคลึงกัน พบว่า ผลงานวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เช่น ผลงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย” ของ ชีวิน อ่อนละออ (2553) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ของ สุเทพ ปาลสาร (2555) และเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ของ ปองภพ ภูจอมจิตร (2557) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไคว์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30,719 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 740 คน

1.5.2 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความนอบน้อม (Humility) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) การอุทิศตน (Commitment)

1.5.2.2 องค์ประกอบของความยุติธรรม (Justice) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือความเที่ยงธรรม (Rectitude) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) ความถูกต้อง (Rightness)

1.5.2.3 องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ (Honesty) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)

1.5.2.4 องค์ประกอบของความเมตตา (Kindness) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือความปรารถนาดี (Goodwill) ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

6.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education School) หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2558

1.6.3 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้บ่งบอกถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม โดยการรวมองค์ประกอบของเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเมตตา (Kindness)

1.6.4 ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเมตตา (Kindness)

1.6.4.1 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรมความนอบน้อม (Humility) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) และการอุทิศตน (Commitment) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.1.1 ความนอบน้อม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง

1.6.4.1.2 ความไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และ การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

1.6.4.1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

1.6.4.1.4 การอุทิศตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนในการมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความ

เพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน

1.6.4.2 ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากพฤติกรรมความเที่ยงธรรม (Rectitude) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) และความถูกต้อง (Rightness) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.2.1 ความเที่ยงธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ และไม่เลือกปฏิบัติการบริการที่ให้ความเสมอภาค

1.6.4.2.2 ความชอบด้วยเหตุผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

1.6.4.2.3 ความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า และการไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง

1.6.4.3 ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากพฤติกรรมการเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) และการเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual) โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.3.1 การเปิดเผยความจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และการให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้

1.6.4.3.2 การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้น

ไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ

1.6.4.3.3 การเคารพผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง

1.6.4.4 ความเมตตา (Kindness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากพฤติกรรมความปรารถนาดี (Goodwill) ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness) และความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.4.1 ความปรารถนาดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน และห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ

1.6.4.4.2 ความห่วงใยผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน

1.6.4.4.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และการเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

1.6.4.4.4 ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทาง และการตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 หากผลการทดสอบพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต และสามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.2 หากผลการทดสอบพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้

1.7.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม
2. องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม
3. โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเพื่อการวิจัย

2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการในช่วงปลายทศวรรษ 1970 เป็นต้นมาจนถึงช่วงปลายทศวรรษ 2000 ตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากการพัฒนากรอบแนวคิดของ Burns

Burns (1978) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 2 ข้อ คือ 1) การยกระดับความประพฤติ (Conduct) หมายถึง การประพฤติในศีลธรรม เป็นผู้ประพฤติตามหลักศาสนา ยึดและปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม และ 2) การดลใจทางจริยธรรม (Ethical Aspiration) พลวัตรของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับ ชื่มชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม

2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากการพัฒนากรอบแนวคิดของ Kohlberg

Kohlberg (1981) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะยึดความถูกต้องเป็นการแสดงการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายในตนเองเมื่อทำชั่ว เห็นความสำคัญของส่วนรวม มีหลักธรรมประจำ

ใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความยุติธรรม (Justice) 2) ความเสมอภาค (Equty) และ 3) การยอมรับนับถือในเสรีภาพ (Respect for Liberty)

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากการพัฒนากรอบแนวคิดของ Gardner

Gardner (1987) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ปะกอบ คือ 1) การเชื่อถือในคน 2) การเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน 3) การประสานความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมใช้หลักการใส่วนร่วม และ 4) การนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ (Lead Other to Accept Responsibility) แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างในการสร้างความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากการพัฒนากรอบแนวคิดของ Covey

Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 7 ประการดังนี้ คือ 1) การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง (Truth) 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 3) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty) 4) มีความอดกลั้น (Patience) 5) มีความเป็นธรรม (Fair Play) 6) มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) และ 7) มีความเมตตา (Kindness)

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Sergiovanni

Sergiovanni (1992) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership begins Moral Leaders) มีอยู่ 2 นัย คือ นัยแรก ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สอง คือ ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ดีงามในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการ ก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีคุณธรรมได้ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความเอื้ออาทร 2) ความห่วงใย และ3) ความเห็นอกเห็นใจ

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Draft

Draft (2001) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารองค์การ ผู้บริหารที่ดีควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ และได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 8 ข้อ คือ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ 2) การยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่

ใต้บังคับบัญชา 3) การกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว 6) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ 7) สร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นโดยทำตัวให้น่าศรัทธาน่าเชื่อถือ และ 8) ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองเสมอ

2.1.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Bell

Bell (2001) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง 2) การให้ความเคารพ มีความคาดหวัง สนับสนุนและทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) ใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม และ 4) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม

2.1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Nancy

Nancy (2001) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสารที่มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จำนวน 6 ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตน ทางกาย วาจา จิตใจ ที่ตรงไปตรงมา 2) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และ3) มีความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้องไม่ลำเอียง

2.1.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Moorhouse

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 2) เป็นผู้มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา 3) เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา 4) เป็นผู้มีความเป็นธรรม 5) เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม 6) เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ 7) เป็นผู้ที่ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน 8) เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด 9) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นบริการ 10) เป็นผู้ไม่มีอคติ 11) เป็นผู้เฉลียวฉลาด 12) เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น 13) เป็นผู้รักษาวินัย และ 14) เป็นผู้ที่รักษาความลับของเพื่อร่วมงาน

2.1.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Fullan

Fullan (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ต้องมีความสามารถและทักษะเฉพาะอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ 2) ยึดความถูกต้องเป็นหลัก 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีศิลปะในการให้คำปรึกษา 5) ส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 6) ยึดและปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม

2.1.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ National Policy Board for Educational Administration

National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารนั้นควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม และปฏิบัติตามจริยธรรม รายละเอียดดังนี้ คือ 1) การปฏิบัติตามคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นศรัทธา ให้เกียรติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ 2) ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม 3) ปฏิบัติตามจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมและใช้หลักการบริหารอย่างถูกต้อง

2.1.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Pijianowski

Pijianowski (2007) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ความตรงไปตรงมา และ 3) การเคารพตนเองและผู้อื่น

2.1.13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Paul

Paul (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: รูปแบบผู้นำทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 พบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและชุมชนให้มีคุณค่า 2) ทำมากกว่าพูด 3) มีสติและมีความตั้งใจในการทำงาน และมุ่งเป้าหมายไปที่ผู้เรียน 4) เป็นแบบอย่างด้ายคุณธรรมและจริยธรรม และ5) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2.1.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจากแนวคิดของ Paul

Paul (2013) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เกี่ยวกับโมเดลสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยฟลอริดา ให้ทัศนะว่า ผู้นำทางการศึกษาจะมีบทบาททั้งเป็นผู้สอน เป็นครู เป็นที่ปรึกษาซึ่งจะต้องมีการให้คำปรึกษาแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอน การนำในโรงเรียน และได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความถูกต้องและยุติธรรม 2) ความสมดุล และ 3) การคิดอย่างเป็นระบบ

2.1.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นได้กล่าวถึงถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) การครองตนที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข 4) ได้รับการยอมรับได้รับความศรัทธาด้านคุณธรรม 5) ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ

2.1.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของนิคม นาคอ้าย

นิคม นาคอ้าย (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การนำอย่างมีจริยธรรม คือการยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน มองโลกในแง่ดี

2.1.17 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของสำนักงานสภาการศึกษา

สำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม คือประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความกตัญญู 3) ความเมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้คนอื่นมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) ความกรุณา ความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และช่วยให้พ้นทุกข์ 5) ความมุฑิตา การแสดงความยินดีกับผู้อื่นเมื่อพบกับความสุขความเจริญงอกงาม และ 6) ความอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ที่จะดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู เมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

2.1.18 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) กล่าวถึงมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในประเด็นของสถานการณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยและสังคมโลกเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courange) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม มีความเสียสละ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ยึกหลักวิชาและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ 2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ 3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไก

การทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย 4) ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง การทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้เกิดความคุ้มค่า

2.1.19 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) มีความซื่อสัตย์ และ 3) มีความรักและเมตตา และยังให้ทัศนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมนั้นต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 19 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Justice) ได้แก่ 1) มีความยุติธรรม 2) มีความเป็นธรรม 3) ความชอบธรรม 4) ยึดมั่นในความถูกต้อง 5) เป็นผู้มีความเป็นธรรม 6) เป็นผู้ไม่อคติ 7) ปฏิบัติอย่างยุติธรรม 8) ความถูกต้องและความยุติธรรม

2. เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ได้แก่ 1) การยกระดับความประพฤติ (Coduct) 2) มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา 3) ยึดและปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม 4) การปฏิบัติตามจริยธรรม 5) เป็นแบบอย่างที่ดี และ 6) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม

3. ความเมตตา (Kindness) ได้แก่ 1) มีความเมตตา 2) มีความเอื้ออาทร 3) ช่วยเหลือส่งเสริม 4) รักและห่วงใยผู้อื่น 5) มีความห่วงใย 6) มีความเห็นอกเห็นใจ 7) เป็นผู้ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน

4. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) ยึดหลักความถูกต้องเป็นหลัก 3) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 4) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

5. การดลใจทางจริยธรรม (Ethical Arpiration)ได้แก่ 1) ปฏิบัติตามคุณธรรมทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นศรัทธา

6. ความเสมอภาค (Equaty) ได้แก่ 1) ความสมดุล 2) วางตัวเป็นกลาง 3) ไม่เลือกปฏิบัติ

7. การยอมรับนับถือในเสรีภาพ (Respect for Liberty) ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคน 2) การเชื่อถือในคน 3) การยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อื่น 4) การเคารพตนเองและผู้อื่น 6) การเชื่อมั่นในคน/เห็นคุณค่า

8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ 1) การนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบ 2) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 3) มีความตั้งใจมุ่งมั่นการทำงาน

9. การมีสัจจะ (Trust) ได้แก่ 1) พูดความจริง 2) การพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา

10. มีความเข้าใจผู้อื่น ได้แก่ 1) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) รับพังความคิดเห็นของผู้อื่น

11. วิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การมีวิสัยทัศน์

12. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ได้แก่ มีสติและมีความเข้าใจในการทำงานและมุ่งเป้าหมายไปที่ผู้เรียนและทำมากกว่าพูด

13. การประสานความร่วมมือ (Cooperation)ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

14. ความอดทน (Patience) ได้แก่ 1) มีความอดกลั้น 2) ควบคุมอารมณ์ตนเองได้

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 14 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	Burn (1978)	Kohlberg (1981)	Gardner (1987)	Covey (1991)	Sergiovanni (1992)	Draft (2001)	Bell (2001)	Nancy (2001)	Moorhouse (2002)	Fullan (2003)	NPBEA (2004)	Pijianowski (2007)	Paul (2013)	Paul (2013)	สกช. (2554)	นิคม นาคอ้าย (2550)	สกศ. (2550)	ส.กพ. (2552)	สพฐ. (2553)	
	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	2.1.18	2.1.19	รวม
1. ความยุติธรรม		√		√				√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	**14**
2. เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	√						√		√	√	√				√	√				**7**
3. ความเมตตา				√	√				√						√	√	√		√	**7**
4. ความซื่อสัตย์				√					√						√	√		√	√	**6**
5. การคลใจทางจริยธรรม	√					√					√		√		√					**5**
6. ความเสมอภาค		√							√					√		√		√		**5**
7. การยอมรับนับถือ		√	√			√						√								**4**
8. ความรับผิดชอบ			√												√			√		**3**
9. การมีสัจจะ				√				√	√											**3**
10. มีความเข้าใจผู้อื่น				√		√			√											**3**
11. วิสัยทัศน์							√			√		√								**3**
12. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน													√		√			√		**3**

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	Burn (1978)	Kohlberg (1981)	Gardner (1987)	Covey (1991)	Sergiovanni (1992)	Draft (2001)	Bell (2001)	Nancy (2001)	Moorhouse (2002)	Fullan (2003)	NPBEA (2004)	Pijianowski (2007)	Paul (2013)	Paul (2013)	สกช. (2554)	นิคม นาคอ้าย (2550)	สกศ. (2550)	ส.กพ. (2552)	สพฐ. (2553)	
	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	2.1.18	2.1.19	รวม
13. การประสานความร่วมมือมีส่วนร่วม			√			√														**2**
14. มีความอดทน				√						√										**2**
15. การกระจายอำนาจ						√	√													**2**
16. การทำงานเป็นทีม						√				√										**2**
17. รักษาวินัย									√										√	**2**
18. สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณค่า						√							√							**2**
19. การให้ความเคารพเพื่อบรรลุเป้าหมาย							√													**1**
20. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน								√												**1**
21. เรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด									√											**1**
22. มุ่งมั่นให้บริการ									√											**1**

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	Burn (1978)	Kohlberg (1981)	Gardner (1987)	Covey (1991)	Sergiovanni (1992)	Draft (2001)	Bell (2001)	Nancy (2001)	Moorhouse (2002)	Fullan (2003)	NPBEA (2004)	Pijianowski (2007)	Paul (2013)	Paul (2013)	สกช. (2554)	นิคม นาคอ้าย (2550)	สกศ. (2550)	ส.กพ. (2552)	สพฐ. (2553)	
	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	2.1.18	2.1.19	รวม
23. มีความเฉลียวฉลาด									√											1
24. รักษาความลับ									√											1
25. มีศิลปะในการให้คำปรึกษา										√										1
26. การคิดอย่างเป็นระบบ														√						1
27. การอุทิศตนให้กับการประสานงาน															√					1
28. ใช้ระบบคุณธรรม															√					1
รวม	**2**	**3**	**3**	**6**	**1**	**7**	**4**	**3**	**12**	**6**	**3**	**3**	**4**	**3**	**9**	**4**	**2**	**6**	**3**	**84**

จากตารางที่ 2-1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมพบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 28 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) พบว่าสามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

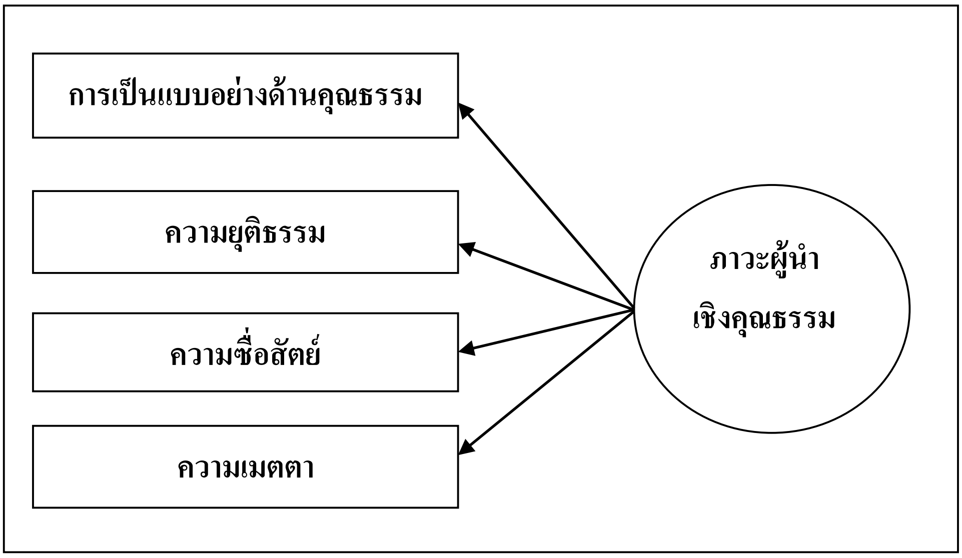
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model)

องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม (Justice)

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Honesty)

องค์ประกอบที่ 4 ความเมตตา (Kindness)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมได้ ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

จากภาพที่ 2-1 แสดงโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) 2) ความยุติธรรม (Justice) 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และ 4) ความเมตตา (Kindness)

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละ

องค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

จากองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการของ “การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม”

2.2.1.1 องค์ประกอบของ “การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม”

1) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ Burns

Burns (1978) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้นจะต้องมีการยกระดับความประพฤติ (conduct) หรือการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ซึ่งเป็นพลวัตรของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม นั้น มีองค์ประกอบ 1) การประพฤติในศีลธรรม 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความนอบน้อม ไม่เห็นแก่ตัว การควบคุมอารมณ์ของตน

2) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ Bell

Bell (2001) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นผู้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม มีความรัก ความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น 2) การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม และ 3) มีความเคารพนอบน้อม การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า

3) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ Moorhouse

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา 2) การเป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำรวมถึงการกระตุ้นส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม และ 3) ไม่เห็นแก่ตัว เป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์แก่กัน ไม่เห็นแก่ตัวตามโอกาสอันควรเป็นการสร้างเสริมสังคมให้เจริญรุดหน้า เน้นช่วยคนอื่นโดยไม่ได้คิดถึงประโยชน์ของตนเองและการเสียสละส่วนตัว

4) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ Fullan

Fullan (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย 1) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ 2) ยึดและปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม มีความเสียสละ และ 3) ไม่เห็นแก่ตัว เป็นการแสดงน้ำใจเพื่อผูกไมตรีและการแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา สนับสนุนในการให้บริการเพื่อผลประโยชน์ของผู้อื่น

5) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ National Policy Board for Educational Administration

National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นผู้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย คือ 1) การปฏิบัติตามคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นศรัทธา ให้เกียรติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีความเคารพนอบน้อม 2) ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม 3) ปฏิบัติตามจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมและใช้หลักการบริหารอย่างถูกต้อง

6) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตาม ทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) การครองตนที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข 3) ได้รับการยอมรับ ได้รับความศรัทธาด้านคุณธรรม มีความนอบน้อม

7) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามทัศนะของนิคม นาคอ้าย

นิคม นาคอ้าย (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การนำอย่างมีจริยธรรม ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย 1) การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน 2) มีความนอบน้อม 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ไม่เห็นแก่ตัว 5) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน และ 6) มองโลกในแง่ดี คือการมองเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นและมองทุกสิ่งทุกอย่างอย่างมีเหตุและผล

8) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามทัศนะของ ธานินทร์ กรัยวิเชียร

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมด้านการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) สัจจะ พูดความจริง (Truth) 2. ความซื่อสัตย์ (Honesty) 3) ความระลึกในหน้าที่ (Sense of Duty) 4) ความอดกลั้น (Patience) 5) ความเป็นธรรม (Fair Play) 6) ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Other) 7) เมตตาธรรม (Kindness) 8) ความกตัญญูกตเวที (Gratitude) 9) ความสุภาพนุ่มนวล (Politeness) 10) ความคารวะต่อผู้มีอาวุโส (Respect for Elder) 11) รักษาคำพูด (Promise) 12) จิตสำนึกสาธารณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม (Public Conscience)

9) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามทัศนะของ จรวยพร ธรนินทร์

จรวยพร ธรนินทร์ (2558) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 2) ความอดทน (Patience) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว การสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือ หรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และการให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

10) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามแนวคิด ของ Socrates

Socretes (2004) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ว่า คุณธรรมที่แท้จริงมีอยู่ในภายในตัวของมัน คือ ทำให้ผู้ครอบครองความดีเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ประกอบด้วย 1) ความกล้าหาญ ยอมรับในความผิดพลาดและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา 2) ความพอดี การปฏิบัติตน การทำงาน อย่างสมดุล 3) ความยุติธรรมความเสมอภาคไม่ลำเอียงใช้หลักเหตุและผลในการพิจารณา และ 4) การอุทิศตน การสละผลประโยชน์ส่วนตนทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ สติปัญญา เวลา เพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม

11) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามทัศนะของ ขนิษฐา กาญจนรังษีนนท์

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2558) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี มีความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจาก

กลโกงหรือการตีสองหน้า มีความตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อมและความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 2) ความเมตตา 3) การทำความดี การอุทิศตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานสร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และ 4) การยึดมั่นในหลักธรรม มีความเคารพนอบน้อม เสียสละ อดทน

12) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) พูดจาตรงไปตรงมา พูดตามความจริง 2) ความเมตตา ความรักปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3) ความเสียสละ การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา 4) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือสงเคราะห์แก่กัน 5) มีน้ำใจ 6) นอบน้อม การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส รู้จักให้เกียรติแก่สตรีและพร้อมที่จะเห็นอกเห็นใจ และ 7) การอุทิศตน มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของ การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีความนอบน้อม ได้แก่ 1) สุภาพ 2) ความเคารพต่อผู้อาวุโส 3) สุภาพนุ่มนวล

2. ความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ 1) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 2) ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 3) ความอดทน อดกลั้น

3. การอุทิศตน ได้แก่ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ 3) มีความวิริยะ ทุ่มเทให้กับงาน 4) การระลึกในหน้าที่

4. ไม่เห็นแก่ตัว ได้แก่ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) มีความเสียสละ 3) จิตสำนึกสาธารณะเสียสละเพื่อส่วนรวม

5. การประพฤติในศีลธรรม ได้แก่ 1) มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา 2) ยึดและปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม 3) การปฏิบัติตามจริยธรรม 4) การเป็นผู้ประพฤติตามหลักศาสนา 5) การปฏิบัติตามคุณธรรม 6) การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน

6. การเป็นผู้นำคุณธรรม ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม 2) เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การครองตนที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข 5) ได้รับการยอมรับได้รับความศรัทธาด้านคุณธรรม 6) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	**Burn (1978)**	**Bell (2001)**	**Moorhouse (2002)**	**Fullan (2003)**	**NPBEA (2004)**	**สกช. (2554)**	**นิคม นาคอ้าย (2550)**	**ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2550)**	**จรวยพร ธรนินทร์ (2558)**	**Socretes (2004)**	**ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2558)**	**สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**	**รวม**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	
1. มีความนอบน้อม	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	**8**
2. ความฉลาดทางอารมณ์	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓		**7**
3. การอุทิศตน						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**7**
4. ไม่เห็นแก่ตัว	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	**7**
5. การประพฤติในศีลธรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓						**6**
6. การเป็นผู้นำคุณธรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓						**6**
7. ความซื่อสัตย์								✓	✓		✓	✓	**4**
8. มีความเมตตา								✓			✓	✓	**3**
9. การมองโลกในแง่ดี							✓						**1**
10. มีความรับผิดชอบ									✓				**1**
11. ความยุติธรรม										✓			**1**
รวม	**5**	**2**	**3**	**3**	**4**	**4**	**6**	**6**	**5**	**3**	**6**	**5**	**46**

จากตารางที่ 2-2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

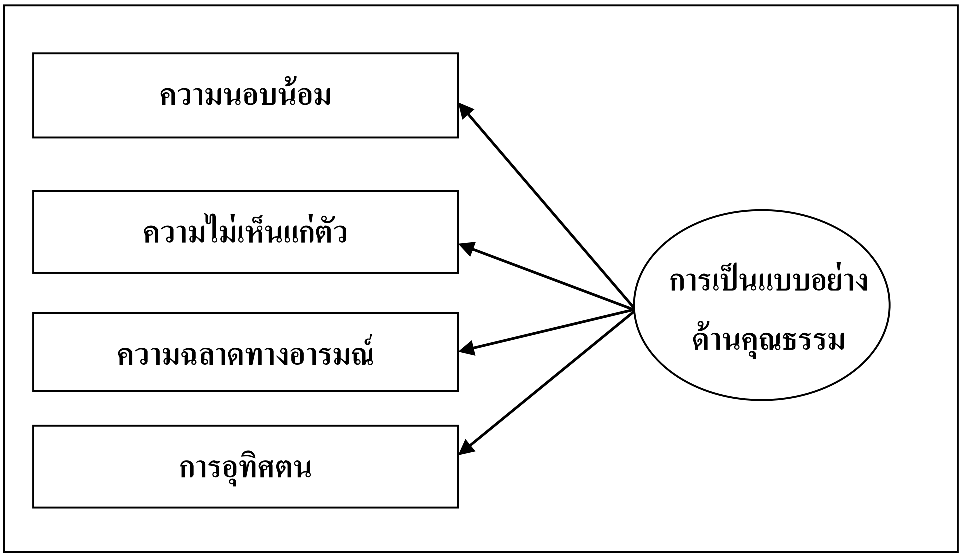
องค์ประกอบที่ 1 ความนอบน้อม (Humility)

องค์ประกอบที่ 2 ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)

องค์ประกอบที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence)

องค์ประกอบที่ 4 การอุทิศตน (Commitment)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ได้ ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

จากภาพที่ 2-2 แสดงโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความนอบน้อม (Humility) 2) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) 3) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) และ 4) การอุทิศตน (Commitment)

2.1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความนอบน้อม (Humility)

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ความนอบน้อม (Humility) หมายถึง อาการแสดงความเคารพอย่างสูง เช่น นอบน้อมพระรัตนตรัย อาการที่นอบตัวลงแสดงความเคารพ ในมงคลสูตร ข้อที่ 23 กล่าวถึงความนอบน้อมเป็นหลักปฏิบัติที่สอนให้คนเรารู้จักวางตัวให้เหมาะสม ลดความเย่อหยิ่ง ลดความหยาบกระด้าง และไม่ให้หลงยึดติดอยู่ในลาภ ยศ อำนาจ และตำแหน่ง ความหมายของความนอบน้อม ความนอบน้อมตรงกับภาษาบาลีว่า นิวาตะ แปลว่า ไม่มีลม ไม่พองลม แต่ควบคุมตนเองให้อยู่ในสภาพปกติที่เป็นจริงเหมือนลูกโป่งที่ยังไม่อัดลมเข้าไป ความนอบน้อมมีลักษณะคล้ายกับความเคารพแต่เป็นคนละความหมาย ความอ่อนน้อมถ่อมตน (นิวาตธรรม) นั้นเป็นการตระหนักในตัวเองแล้วสามารถวางตนได้ถูกต้องเหมาะสม ไม่หยิ่งยโสโอหัง ไม่โอ้อวดเกินความจริง ไม่ยกตนสูงและกดคนอื่นให้ต่ำ มีความสุภาพให้เกียรติผู้อื่น รู้กาลควรไม่ควร โดยเน้นเรื่องของภายในจิตใจเป็นหลัก (พระราชปริยัติโมลี, 2554)

จากพระพุทธดำรัส ความนอบน้อมเป็นสิ่งที่ดีงาม ผู้ที่ประพฤติตนเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนย่อมได้รับสิ่งที่ดีงามในชีวิต เช่น ได้ยศ ได้ลาภ ได้รับการยกย่องนับถือ สามารถอยู่ในสังคมได้เป็นปกติ และเมื่อประกอบกิจการใดๆ ก็ได้รับความร่วมมืออย่างดี ในทางตรงกันข้ามความเย่อหยิ่งเป็นสิ่งที่ไม่ดีมีแต่สร้างความยุ่งยากและปัญหาให้เกิดขึ้นในสังคม คนที่เย่อหยิ่งจะพบแต่ความเสื่อม ไม่มีใครอยากคบค้าสมาคมด้วย เพราะมีแต่จะทำให้ผู้คบค้าสมาคมขุ่นข้อง หมองใจและอยากหลีกไปให้พ้น ความนอบน้อมเป็นคุณธรรมที่ฝึกฝนให้เกิดมีขึ้นในตนได้ ซึ่งสามารถทำได้ดังนี้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2547)

1. รู้จักวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่น คือ รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง ข้อควรระวังในการวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่น ได้แก่ ต้องไม่เข้าข้างตัวเอง และต้องไม่ประเมินตนเองต่ำกว่าความเป็นจริง

2. ไม่ยึดมั่นในตัวตน คือ พยายามที่จะไม่ยึดถือความรู้สึกและอารมณ์ของตนเป็นใหญ่ ต้องรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาพิจารณาด้วยปัญญา คนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ลึกๆ แล้วก็คือคนที่กำจัดทิฏฐิมานะ (ความถือตัว) ได้พอสมควร คนที่จะเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนจำเป็นต้องกำจัดทิฏฐิมานะให้ได้ กำจัดได้มากเท่าไหร่ความนอบน้อมก็ยังมีมากขึ้นเท่านั้น

3. เลือกคบคนที่ประกอบด้วยคุณงามความดี ประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมน่าชมเชย มีความถูกต้องทั้งทางกาย วาจา และใจ แล้วย้อนมาพิจารณาตัวเองหากเห็นว่ามีจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนตรงไหนก็พยายามปรับปรุงจุดนั้น สอดคล้องกับพระราชบัณฑิต (2547) ที่อธิบายความนอบน้อมว่ามีลักษณะตรงกันข้ามกับความเย่อหยิ่ง ซึ่งหมายถึงการทะนงตนว่า สูง ดี เด่น เกินกว่าผู้อื่น

ความเย่อหยิ่งนั้นเกิดจากการที่คนยึดถือเอาสิ่งที่เป็นภาพลวงไม่ใช่สิ่งจริงแท้มาเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวและประเมินค่าตนเองว่าสูง ดี เด่น กว่าผู้อื่น จากความหมายนี้ สามารถจัดจำแนกคนเย่อหยิ่งออกเป็นกลุ่มๆ ได้ดังนี้ 1) คนที่เย่อหยิ่งเพราะทะนงตนว่ามีชาติกำเนิดสูง 2) คนเย่อหยิ่งเพราะทะนงตนว่ามีทรัพย์สินมากมาย 3) คนที่เย่อหยิ่งเพราะทะนงตนว่ามีวงศ์สกุลดีเป็นที่นับถือของคนทั่วไป 4) คนที่เย่อหยิ่งเพราะทะนงตนว่ามีการศึกษาสูง คนเย่อหยิ่งดังกล่าวนี้มักมีความประมาท และความประมาทเช่นนี้ ทำให้คนที่เย่อหยิ่งนั้นลืมตัว มีมานะจัด และแสดงกิริยาวาจาหยาบกระด้าง

คุณลักษณะของผู้ที่มีความนอบน้อมตรงกันข้ามกับความเย่อหยิ่งอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะของคนที่นอบน้อมไม่ใช่คนอ่อนแอดังที่หลายคนเข้าใจกันแต่เป็นคนที่อ่อนโยน เข้มแข็งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่น เป็นคนที่กล้าเผชิญกับความจริง สามารถวิเคราะห์ตนเองได้และมีความมั่นใจในตนเอง โดยมีลักษณะเด่น 3 ประการ ดังนี้ 1) มีกิริยาอ่อนน้อม 2) มีวาจาอ่อนหวาน และ 3) มีจิตใจอ่อนโยน ซึ่งความนอบน้อมนั้นแสดงออกได้ 3 ด้าน ดังนี้ (สุชิราภรณ์ บริสุทธิ์, 2541;พระราชบัณฑิต, 2547;Winston, 2003; Patterson, 2003; Winston, 2004; Waddell, 2006; Poon, 2006; Moosbrugger & Patterson, 2008)

1. การแสดงออกทางกาย ได้แก่ การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้าน ชาติวุฒิ วัยวุฒิ และคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติแก่สตรีและพร้อมที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การแสดงความนอบน้อมทางกายต้องเป็นไปด้วยความจริงใจ ไม่ใช่เสแสร้งหรือแสดงอาการพินอบพิเทาเกินกว่าเหตุ จนกลายเป็นการประจบสอพลอ

2. การแสดงทางวาจา ได้แก่ การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวล ชวนให้สบายใจ รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ และถูกกับบุคคล

3. การแสดงทางใจ ได้แก่ การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดี เนื่องจากใช้ปัญญาไตร่ตรองแล้วว่าคนเรานั้นพร้อมบริบูรณ์ไปทุกอย่างเป็นไปไม่ได้ แม้ตัวเราเองก็เช่นกัน การมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนี้ จะทำให้การพูดและกิริยาท่าทางที่แสดงออกมาเป็นไปด้วยความนอบน้อม

จากการศึกษาของ Patterson (2003) และ Winston (2004) ความนอบน้อมเป็นแนวคิดที่มักถูกมองว่าต่ำต้อย เชื่องช้าหรือหัวอ่อน แต่อย่างไรก็ตามความนอบน้อมเป็นคุณธรรมที่ไม่เน้นการมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความนอบน้อมมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำ เนื่องจากเป็นสาเหตุให้เกิดการรู้จักรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้องโดยปราศจากการใช้อำนาจเผด็จการและเป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้แล้ว ความนอบน้อม คือ คุณลักษณะการประมาณตนและไม่อวดเก่งแสดงความสงบเสงี่ยม มองความสำเร็จขององค์การมากกว่าความสำเร็จของตนและเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเพื่อความสำเร็จ ผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม

และนอบน้อมถ่อมตนซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยทั่วไปมักจะถูกมองว่าอ่อนแอ เนื่องจากผู้นำแบบใฝ่บริการไม่ใช่จุดศูนย์รวมที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จแต่กลับมองความสำเร็จของผู้อื่น ตัวบ่งชี้พฤติกรรมนอบน้อมของผู้นำแบบใฝ่บริการ ประกอบด้วย การรับฟังผู้อื่นอย่างเต็มใจด้วยความจริงใจ ไม่ใช่เสแสร้งหรือแสดงอาการพินอบพิเทาเกินกว่าเหตุจนกลายเป็นการประจบสอพลอ ไม่หยิ่งผยองจากรับรู้ของผู้อื่น แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดๆ และแสดงความชื่นชมและความเคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้านชาติวุฒิ วัยวุฒิ และคุณวุฒิ ไม่สนใจภาพลักษณ์หรือการยกยอ แต่จะเพิ่มความสนใจในความรับผิดชอบ มีความต้องการที่จะช่วยผู้อื่นอย่างจริงจัง และค้นหาวิธีการเพื่อให้บริการผู้อื่นโดยปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง รู้สึกรับผิดชอบต่อการให้บริการและเปิดรับการวิจารณ์และคำแนะนำซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย นุ่มนวล ชวนให้สบายใจ ใช้คำพูดที่เหมาะสมและถูกกับบุคคลตลอดจนการมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดี โดยใช้ปัญญาไตร่ตรอง (Winston, 2003; Waddell, 2006; Poon, 2006; Moosbrugger & Patterson, 2008) ขณะที่ Patterson (2003) และ Winston (2004) ให้นิยาม ความนอบน้อม หมายถึง การยอมรับตัวเองและการให้ความสำคัญทั้งตนเองและผู้อื่น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของ “ความนอบน้อม” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง และสามารถสรุปตัวบ่งชี้การแสดงออกถึงความนอบน้อมได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง 2) การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส 3) การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า 4) การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 5) การมีจิตใจอ่อนโยน 6) การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง

2.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)

ความไม่เห็นแก่ตัว ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Altruism” ตามพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster, 2010) หมายถึง หลักการปฏิบัติที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การยินดีที่จะทำสิ่งที่จำเป็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของตนเอง (Winston, 2003, 2004) การไม่เห็นแก่ตัว คือ การช่วยเหลือสงเคราะห์แก่กัน ไม่เห็นแก่ตัวตามโอกาสอันควรเป็นการสร้างเสริมสังคมให้เจริญรุดหน้า เน้นช่วยคนอื่นโดย

ไม่ได้คิดถึงประโยชน์ของตนเองและการเสียสละส่วนตัว (Patterson, 2003; Poon, 2006; Moosbrugger & Patterson, 2006) ขณะที่ Waddell (2006) ให้นิยาม การไม่เห็นแก่ตัว คือ การปฏิบัติต่อคนอื่นก่อนการปฏิบัติต่อตนเอง การไม่เห็นแก่ตัวเป็นคุณธรรมด้านการไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง คือ การสละสิ่งที่ไม่ควรมีในตัวเราออกไป

ในหลักพุทธศาสนานั้น การไม่เห็นแก่ตัวหรือจาคะในหลักธรรมของพระพุทธศาสนานั้นถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นทรัพย์อันประเสริฐอยู่ภายในจิตใจ พระเทพวิมลโมลี (2528) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณธรรมด้านการไม่เห็นแก่ตัวว่าการรู้จักไม่เห็นแก่ตัวให้เป็นสิ่งของๆ ตนแก่คนที่ควรให้ เป็นการแสดงน้ำใจเพื่อผูกไมตรีและการไม่เห็นแก่ตัวอารมณ์ที่ไม่ดีออกไปเป็นการชำระล้างมลทินในจิตใจของเราให้สะอาดปลอดโปร่งแจ่มใส ไม่เกลือกกลั้วอยู่กับความสับสนวุ่นวายของโลกตลอดเวลาทำให้สุขใจในชีวิตประจำวัน เพราะการเก็บอารมณ์ขุ่นข้องหมองใจไว้มากๆ จะทำให้จิตใจคนเราหย่อนสมรรถภาพและเสียคุณภาพของความเป็นคนดี ซึ่งสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุที่กล่าวไว้ว่า การไม่เห็นแก่ตัวเป็นการมีชีวิตที่ประเสริฐสุด ขณะที่พุทธทาสภิกขุ (2526) ยังได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมด้านการไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง คือ การสละสิ่งที่ไม่ควรมีในตัวเราออกไป อะไรทุกอย่างที่เป็นการเห็นแก่ตัวต้องสละออกไป นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า การไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง 1) การมีจิตโอบอ้อมอารี ไม่เห็นแก่ตัว พัสดุและแรงงานตน 2) การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม 3) การบริจาคเพื่อช่วยเหลือสาธารณะ และ 4) การส่งเสริมคนผู้มีการไม่เห็นแก่ตัวและไม่ยกย่องคนที่ไม่เห็นแก่ตัว นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการไม่เห็นแก่ตัวว่าเป็นความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูล บำเพ็ญประโยชน์ สละโลภ สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้ ไม่ใจแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาใจตน และสุโขทัยธรรมาธิราช (2549) ให้ความหมาย ความไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการสลัดทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย สอดคล้องกับไพโรจน์ ปานอยู่ (2536) ได้ให้ความหมายของการไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการให้เพื่อนยืมอุปกรณ์ แบ่งปันอาหาร หรือสิ่งของให้เพื่อนหรือบุคคลอื่น ช่วยทำงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานเต็มใจทำงานเมื่อได้รับการขอร้องหรือไว้วางใจ

นอกจากนี้ Patterson (2003) ให้ทรรศนะว่าการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการไม่เห็นแก่ตัวได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1800 ซึ่งมีการอภิปรายและอธิบายคำจำกัดความของการไม่เห็นแก่ตัว โดยงานวิจัยที่เกี่ยวกับการไม่เห็นแก่ตัวจะเน้นความเข้าใจทางด้านเหตุจูงใจและพฤติกรรมของการไม่เห็นแก่ตัว กล่าวคือ การไม่เห็นแก่ตัวจะเป็นความเชื่อมโยงระหว่างเหตุจูงใจที่ดีและพฤติกรรมความดี และเชื่อว่าการไม่เห็นแก่ตัวจะนำพาไปสู่เป้าหมายของบุคคลอย่างไรก็ตาม บางครั้งการไม่เห็นแก่ตัวอาจจะทำให้เกิดการขัดแย้งระหว่างบุคคล

Patterson (2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัว สอดคล้องกับ Winston (2003, 2004) ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัว ได้แก่ ความกังวลเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้อื่นและการดูแลปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน ถึงแม้ว่าต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนในฐานะผู้นำแนวคิดนี้ ผู้นำจะแสวงหาผลประโยชน์ขององค์การและแสวงหาประโยชน์ให้ผู้ตาม โดยการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม ได้แก่ การสละกำลังกาย การสละสิ่งของ การสละสติปัญญา การสละเวลา และการสละความสุขสบาย ซึ่งตัวบ่งชี้การไม่เห็นแก่ตัวของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การแสดงออก ในการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือ หรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และการให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น (Winston, 2003; Patterson (2003);Winston, 2004) เช่นเดียวกับ Moosbrugger and Patterson (2006) อธิบายการไม่เห็นแก่ตัว โดยยกตัวอย่างแนวคิดของผู้เผยแผ่ศาสนา พวกเขามีพฤติกรรมที่จะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับคนอื่นๆ หรือสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เขาทำหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนในการให้บริการเพื่อผลประโยชน์ของผู้อื่น เขามีความสุขเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับรางวัลโดยการให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ และการสนับสนุนและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

สุโขทัยธรรมาธิราช (2549) นำเสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัว ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) การให้ทางกาย เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นทำธุรการงานที่ไม่มีโทษ ไม่นิ่งดูดาย ช่วยเหลืองานสาธารณะประโยชน์ 2) การให้ทางวาจา เช่น ช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งทางโลกและทางธรรม ช่วยเหลือเจรจาเป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์ 3) การให้ทางกำลังสติปัญญา เช่น ช่วยแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา เช่น แก้ปัญหาความเดือดร้อนแก่คนที่ไม่ได้ทำผิดช่วยคิดหาแนวทางที่ถูกต้อง ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญา 4) การให้ด้วยกำลังทรัพย์ เช่น แบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภค ให้แก่ผู้ขัดสนที่สมควรให้ แบ่งปันเงินทองแก่ผู้ขัดสนที่สมควรให้ สละทรัพย์เพื่อการกุศล และ 5) การให้ทางใจ เช่น ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ไม่อาฆาตจองเวร ให้อภัยในความผิดของผู้อื่นที่สำนึกผิดไม่นึกสมน้ำหน้าผู้อื่นเมื่อเพลี่ยงพล้ำ ไม่โลภอยากได้สิ่งของคนอื่นมาเป็นของตน นอกจากการไม่เห็นแก่ตัวในด้านดังกล่าวแล้ว

กรองแก้ว สานุสนธ์ (2529) ได้กล่าวถึง การไม่เห็นแก่ตัว คือ 1) การสละกำลังกาย หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการใช้แรงกายของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่นหรือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นยกสิ่งของ 2) การสละทรัพย์สิ่งของ

หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการให้ทรัพย์หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ เพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์แก่บุคคลอื่นหรือสังคม เช่น การให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่น 3) การสละสติปัญญา หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม เช่น ช่วยอธิบายสิ่งที่คนอื่นไม่เข้าใจ 4) การสละเวลา หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม เช่น การให้เวลาที่จะต้องทำงานของตนเองไปช่วยเหลือผู้อื่น และ 5) การสละความสุขสบาย หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการให้ความสุขสบายส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์แก่บุคคลอื่นหรือสังคม เช่น สละที่นั่งบนรถเมล์ให้แก่ผู้อื่น

Organ (1990) นำเสนอแนวคิดที่ว่าด้วยองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหนึ่งในองค์ประกอบนั้นคือการไม่เห็นแก่ตัว หรือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่คั่งค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของ “ความไม่เห็นแก่ตัว” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และ การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัว 4 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม 2) การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น 3) การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และ 4) การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

2.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

คำว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” (Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อารมณ์อย่างมีเหตุผล คือ การรับรู้อารมณ์ การรวมอารมณ์ในความคิด เพื่อการเข้าใจอารมณ์และจัดการกับอารมณ์ (Mayer, Salovey & Caruso, 2002) เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ (Goleman, 1999 cited in Bass & Riggio, 2006) เป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยการใช้อารมณ์นำพฤติกรรมและความคิดไปในทางที่ส่งเสริมผลลัพธ์ของตน (Weisinger, 1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ (Cooper & Sawaf, 1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ต่อมา Bar-On (1997, อ้างถึงใน เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล, 2550) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ใหม่ หมายถึง ชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อการมีสุขภาพที่ดี และประสบความสำเร็จในชีวิต ในปี ค.ศ. 1995 ได้ให้ความหมายในส่วนของความคิดที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้เท่าทันในความคิดความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ชี้นำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Mayer & Salovey, 1995 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ, 2550) นอกจากนี้นักวิชาการไทยได้นิยามคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ หรือความรู้สึกของตนเองสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และสามารถใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ และเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงในขณะนั้นได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ ตลอดจนมีการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการโน้มน้าวผู้อื่นได้ (อุดมพร แก้วประดิษฐ์, 2546; วิเชียร อามาตย์ทัศน์, 2548; ณัฐชา วิทยพิเชฐสกุล, 2548; เปรมปรีดิ์ หมู่วิเศษ, 2549; บัณฑิตย์ ทุมเทียง, 2549; เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล, 2550) เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการโน้มน้าวผู้อื่นได้

เช่นเดียวกับนิยามในเชิงบริหารที่กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการ

เข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป โดยการรับรู้ของครูผู้สอนว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรม (ชัยสิทธิ์ สุวจสุวรรณ, 2544) สอดคล้องกับ ธงชัย ถาวร (2546) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจและคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและศรัทธาตนเอง มองโลกในแง่ดี และสามารถจัดการในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างราบรื่นเหมาะสม เช่นเดียวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลเป็นเครื่องชี้นำในการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (วนิดา ปรียะอนุกูล, 2549) นอกจากนั้นได้มีผู้ให้ความหมายของหัวหน้า และผู้บริหารขององค์การในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสามารถแสดงอารมณ์ของตนเองกับบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นสามารถปรับตัวและจัดการกับความเครียดได้แก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์, 2545) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารขององค์การเอกชน หมายถึง การตระหนักรู้ในความคิดความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถจูงใจให้ความหวังแก่ตนเองมองโลกในแง่ดีสามารถปรับสภาพอารมณ์ ควบคุมและจัดการอารมณ์พร้อมทั้งการกระทำของตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมได้อย่างสมเหตุสมผลทำให้ผู้อื่นสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้อย่างสร้างสรรค์และสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ (สุเมธ บุญมะยา, 2547) เช่นเดียวกับ สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2552) อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถในการรับรู้และควบคุมในอารมณ์ของตนเองได้ เห็นใจและเข้าใจในอารมณ์ของคนอื่น เป็นวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย ตามกาลเทศะ ตามสถานการณ์ และมีความมุ่งมั่นตามที่ต้องการใช้จนสำเร็จตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

ตามทัศนะ Mayer & Salovey (1990, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ได้บัญญัติศัพท์คำว่า Emotional Intelligence ขึ้นใช้เป็นครั้งแรก และได้เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการปรับตัว คือ การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ 3 ขั้น

1) ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตนเอง การประเมินภาวะอารมณ์ของตนได้ถูกต้อง และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ระบุ และจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้เป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างดี เช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้อง ที่ผันตามระดับอายุ ยิ่งโตยิ่งรับรู้อารมณ์ได้อย่างถูกต้อง

2) ขั้นควบคุมอารมณ์ ขั้นนี้จะกับดูแลภาวะอารมณ์ของตนและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรมวจีกรรม และมโนกรรม ในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ เช่น ผู้ตามต้อนรับบนเครื่องบิน ที่ต้องฉลาดรู้เท่าทันในท่าทีภาวะอารมณ์ ความต้องการของลูกค้า

3) ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์ แต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนต่างกันในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีอาจมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบการคิดวิเคราะห์ขณะที่อารมณ์เศร้าทำให้การคิดแบบอุปมาอุปไมยช้าลง

นอกจากนี้ Gardner (1993, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548) ได้พัฒนาจากแนวคิดเดิมโดยจำแนกความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์และตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

2) ด้านการรู้จักตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถแยกแยะอารมณ์ และความรู้สึกตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ต่อมา Persuric & Byham (1996, อ้างถึงใน จิรพรรณ พีระวรรณกุล, 2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยและยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์การ พบว่า อุบัติเหตุในการทำงานลดลงประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์หลังจากที่ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจที่คล้ายคลึงกันปรากฏว่าหลังจากผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ผลของผลิตภัณฑ์ของบริษัทนั้นเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 17 เปอร์เซ็นต์ จากยอดเดิม และในทางตรงกันข้าม ในกลุ่มธุรกิจที่ผู้บริหารไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไม่พบรายงานว่าผลผลิตของธุรกิจเหล่านั้นเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

เช่นเดียวกับ Mayer & Salovey (1997, อ้างถึงใน ธีรานิตย์ สันติพฤทธิ์, 2546) ได้เสนอโมเดลที่ปรับปรุงใหม่ โดยเน้นด้านปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ และพยายามอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ในแง่ของศักยภาพ เพื่อเติบโตด้านสติปัญญาและอารมณ์ และได้เน้นบทบาทของอารมณ์ที่มีบทบาทเข้ามาจัดลำดับ และชี้นำความคิดของมนุษย์ให้มุ่งสู่ข้อมูลสำคัญที่เราใส่ใจ และเสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์น่าจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ตามลำดับ กล่าวคือ

1) การรับรู้ การประเมิน และการแสดงออกซึ่งอารมณ์

2) การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

3) การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

4) การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านสติปัญญา และอารมณ์ต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด

นอกจากทัศนะเชิงทฤษฎีของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว Lam (1998, อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ, 2550) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของวิศวกรในบริษัท กับผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียดแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถเป็นตัวทำลายผลการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับ Derman (1999, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ประกอบธุรกิจแบบครอบครัวกับความสำเร็จในธุรกิจ ในประเทศอิสราเอล จำนวน 46 คน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงของผู้บริหารเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในธุรกิจ ขณะเดียวกัน Fisher & Ashanasy (2000) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักเป็นผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิต ส่วนบุคคลที่มีปัญหาในชีวิตสมรส ปัญหาครอบครัว และปัญหาสุขภาพมักเป็นผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์และเป็นบุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และการประกอบอาชีพ ความเสียหายที่ยิ่งใหญ่เหล่านี้มักมีผลกระทบโดยตรงต่อเด็กและวัยรุ่น ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะเป็นสาเหตุนำไปสู่การเก็บกด การมีนิสัยในการกินผิดๆ การตั้งครรภ์โดยไม่ต้องการ การก้าวร้าว และการก่ออาชญากรรมที่รุนแรง อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตของแต่ละบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น ต่อมาในช่วง ค.ศ. 2000 ถึงปัจจุบันได้คือว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการประเมินและเข้าใจจุดอ่อนของตัวเอง และใช้เทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เริ่มพัฒนาตั้งแต่รู้จักอารมณ์ของตัวเอง เอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น พัฒนาทักษะทางสังคมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ ต้องฝึกฝนเรียนรู้สถานการณ์ ที่จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (กรมสุขภาพจิต, 2543)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของ ‘’ความฉลาดทางอารมณ์’’ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การตระหนักถึงความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 2) ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง 4) การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล และ5) การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

2.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการอุทิศตน (Commitment)

ป. มหาขันธ์ (2539) ได้อธิบายถึง การอุทิศตนเพื่องานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท บากบั่นเสียสละ ด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก มีความอดทน มีความเพียรพยายาม มีวินัยในตนเอง มีสมาธิในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสิ่งอื่นใด ไม่กลัวต่ออุปสรรคและปัญหา เช่นเดียวกับ ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงคนที่คุณลักษณะการอุทิศตนนั้นการมีความทุ่มเท จะมุ่งมั่นทำงานในลักษณะมีความสุข มีความมุ่งมั่น และมีความพึงพอใจของตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องจากผู้อื่น ทำงานด้วยความรักและความพอใจ ด้วยการอุทิศตนทั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ และรังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2551) ได้กว่างไว้ว่า การอุทิศตนเป็นความทุ่มเท มุ่งมั่น จริงจัง มีพลัง มีสมาธิ มีศรัทธา และมีความเต็มใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้ให้ความหมายถึงการอุทิศตนว่าการมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยความเพียร ความอดทน ขยันขันแข็ง ความเด็ดเดี่ยว ไม่ได้หมายความว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นจากเงินทองหรือเกียรติยศชื่อเสียง

Dubrin (2006) ได้กล่าวถึง การอุทิศตน ความมุ่งมั่นที่จะให้บริการผู้อื่นมากกว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พวกเขาต้องการ Gubman (2003) ได้อธิบายถึงการอุทิศตนว่าเป็นการให้พลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ซึ่งแสดงออกมาในหลายๆรูปแบบ เช่น การมุ่งมั่นทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพเกินความคาดหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ Perrin (2003) ได้กล่าวถึงการอุทิศตนเป็นการมีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่สัมพันธ์กับองค์กร เป็นความมุ่งมั่นที่จะสามารถอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ มีความ

สอดคล้องกับทัศนะของ Associates (2004) ที่ให้ความหมายของการอุทิศตนเพื่องานว่าเป็นการอุทิศอารมณ์ ความรู้สึก ความศรัทธาและสติปัญญา ให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนที่เป็นรางวัลใดๆ เพียงแต่เพื่อให้งานมีคุณภาพและมีความสร้างสรรค์ด้วยความพึงพอใจ และWhite (2005) ได้ให้ความหมายของการอุทิศตน หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงการแสดงออกที่มีความเต็มใจในการทำงานและมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมา เช่นเดียวกับ Lodaht and Kejner (2007) ได้กล่าวถึงการอุทิศเป็นการทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน อย่างมีความมุ่งมั่นและตั้งใจเสมือนว่างานหรือภาระหน้าที่คือส่วนหนึ่งของชีวิต

Greenleaf (1997 อ้างถึงใน Spears & Lawrence, 2002) ได้กล่าวถึง การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People) หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น อุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของ “การอุทิศตน” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนในการมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการอุทิศตนได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม 2) ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน 3) มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม 4) สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และ 6) กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1). ความนอบน้อม 2) ความไม่เห็นแก่ตน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ และ 4) การอุทิศตน ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ความนอบน้อม (Humility)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง	1. การรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง 2. การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส 3. การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า 4. การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 5. การมีจิตใจอ่อนโยน 6. การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง
2. ความไม่เห็นแก่ตน (Altruism)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	1. การสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม 2. การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น 3. การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม 4. การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง การแสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข	1. การตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 2. ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ 3. การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง 4. การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล 5. การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข
4. การอุทิศตน (Commitment)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนในการมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1. มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม 2. ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน 3. มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม 4. สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5. มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 6. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการของ "ความยุติธรรม" (Justice)

Kohlberg (1981) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 1) การยึดความถูกต้อง ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม 2) เป็นกลาง การนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นกลางหรืออย่างตรงไปตรงมา เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง

Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 1) มีความเป็นธรรม (Fair Play) มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 2) มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน การตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

Nancy (2001) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม คือ การพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม มีความสมดุลกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน และเมื่อนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาว่าผิดหรือถูกนั้น ก็ต้องอาศัยสติปัญญาอันสามารถรวมกับทัศนะอันเป็นกลาง ไม่เอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแบบว่าตั้งธงไว้ก่อน

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความเป็นธรรม การบริการที่ให้ความเสมอภาค การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติคำนึงถึงพรรคพวกของตนเองและที่สำคัญจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกลาง 2) เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม 3) เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ 4) เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

Fullan (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 1) ยึดความถูกต้องเป็นหลัก ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การตัดสินใจที่ถูกต้อง การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ

National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรมคือการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม

Pijianowski (2007) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง ด้านความยุติธรรมคือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และ การเคารพตนเองและผู้อื่น การพิจารณาถึงเหตุผล

Paul (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: รูปแบบผู้นำทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 พบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม คือการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การตัดสินใจของบุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นกลางและพิจารณาถึงประเด็นสาระสำคัญ การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง

Paul (2013) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เกี่ยวกับโมเดลสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัย ฟรอลิดา ให้ทัศนะว่า ผู้นำทางการศึกษาจะมีบทบาททั้งเป็นผู้สอนเป็นครู เป็นที่ปรึกษาซึ่งจะต้องมีการให้คำปรึกษาแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอน การนำในโรงเรียน และได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม คือ ความถูกต้องและยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นได้กล่าวถึงถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม การทำในสิ่งที่ถูกต้องมีใจเป็นกลาง การกระทำด้วยการแยกแยะประเด็นที่แตกร่างกัน ด้วยการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจ เพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง

นิคม นาคอ้าย (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การนำอย่างมีจริยธรรม ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นผู้ยกระดับความประพฤติประกอบด้วย ความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง ใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจ เพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง ปราศจากความลำเอียง (The lack of bias rule) การทำการตัดสินใจของบุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นกลางและพิจารณา

สำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย ความเที่ยงธรรม การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาสอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกลาง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม คือ 1) ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courange) หมายถึง การยึด

มั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม มีความเสียสละ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ยึกหลักวิชาและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ 2) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผลข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย 3) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม คือ 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

Josephson (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค (Equality) ความไม่ลำเอียง (Impartiality) ความได้สัดส่วน (Proportionality) ความตรงไปตรงมา (Openness) และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (Due Process) โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม (Process) 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (Equity)

National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง ความยุติธรรม (Fairness) คือ 1) รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (Fairly) และความถูกต้อง (Equitably) มีการพิจารณาอย่างแจ่มแจ้งถึงประเด็นจริยธรรมเมื่อจะต้องตัดสินใจ 3) ในการจัดการจะใช้กระบวนการที่ได้มาตรฐานทำการตัดสินใจ 4) จะใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลายเมื่อบอกถึงการตัดสินใจที่สำคัญแก่ทีมงาน 4) จะใช้เวลาในการอธิบายเหตุผลสำหรับการตัดสินใจแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม

Karaköse (2007) กล่าวถึง โดยเห็นว่า พฤติกรรมด้านความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้น 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Brown (2007) กล่าวถึง เขาเชื่อว่าจุดแข็งของ ผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือ เลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับ บุคคลแห่งคุณธรรม (as Moral Persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม (Fair) ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1)

สามารถอธิบายในการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง 3) หลักความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Mowbray (2009) กล่าวถึง จะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม (Fair) คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (Right) 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน 6) การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

Mendonca (2001) ได้พูดถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม คุณค่าสำหรับความยุติธรรมนั้นเป็นความปรารถนาของทุกคน มีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไร คือ สิ่งที่ถูกต้อง 2) มีการจัดการด้วยกระบวนการที่ถูกต้องยุติธรรม และ การตัดสินใจคำนึงถึงสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

Mayer et al. (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม (Fair) ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม 2) ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วยความเสมอภาค 3) เป็นผู้มีความยุติธรรมไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา (Fairness) 4) บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Equality) 5) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม (Justice) และ 6) บริหารงานด้วย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของความยุติธรรม (Justice) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 21 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความถูกต้อง (Rightness) ได้แก่ 1) การยึดความถูกต้อง 2) การพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) ยึดความถูกต้องเป็นหลัก 4) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 5) การทำในสิ่งที่ถูกต้อง 6) การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม 7) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ความเที่ยงธรรม (Rectitude)ได้แก่ 1) เป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น 2) เป็นผู้ไม่มีอคติ 3) มีใจเป็นกลาง 4) วางตัวเป็นกลาง 5)ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

3. ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) ได้แก่ 1) มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) 2) การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน 3) ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม 4) ความมีเหตุผล

4. ความชอบธรรม (Righteousness) ได้แก่ 1) มีความเป็นธรรม (Fair Play) 2) เป็นผู้มีความเป็นธรรม 3) การปฏิบัติอย่างยุติธรรม 4) การยึดมั่นในความชอบธรรม

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2-4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความยุติธรรม

องค์ประกอบของความยุติธรรม	Kohlberg (1981)	Covey (1991)	Nancy (2001)	Moorhouse (2002)	Fullan (2003)	NPBEA (2004)	Pijianowski (2007)	Paul (2013)	Paul (2013)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	นิคม นาคอ้าย (2550)	สำนักงานสภาการศึกษา (2550)	สำนักงาน กพ.(2552)	สพฐ.(2553)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. ความถูกต้อง	√		√		√		√	√	√	√			√	√	**9**
2. ความเที่ยงธรรม	√	√		√					√	√	√	√	√		**8**
3. ความชอบด้วยเหตุผล		√				√					√		√		**4**
4. ความชอบธรรม				√						√	√				**3**
5. เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม				√											**1**
6. เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัย				√											**1**
7. การเคารพตนเองและผู้อื่น							√								**1**
รวม	**2**	**2**	**1**	**4**	**1**	**1**	**2**	**1**	**2**	**3**	**3**	**1**	**3**	**1**	**27**

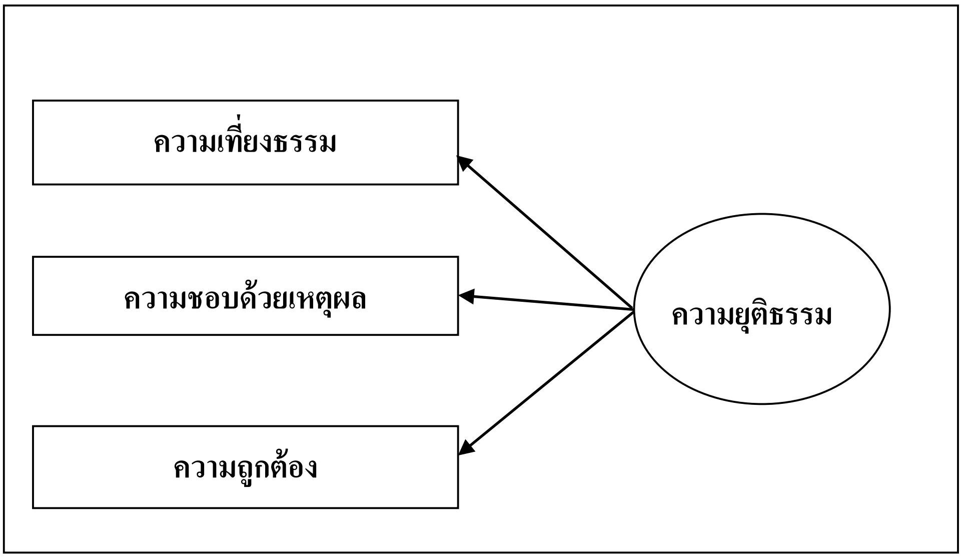
จากตารางที่ 2-4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความยุติธรรม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของความยุติธรรมในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของความยุติธรรมได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเที่ยงธรรม (Rectitude)

องค์ประกอบที่ 2 ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness)

องค์ประกอบที่ 3 ความถูกต้อง (Fightness)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของความยุติธรรม ได้ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 โมเดลการวัดของความยุติธรรม

จากภาพที่ 2-3 แสดงโมเดลการวัดของความยุติธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเที่ยงธรรม (Rectitude) 2) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) และ 3) ความถูกต้อง (Rightness)

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความเที่ยงธรรม (Rectitude)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายความเที่ยงธรรมหรือความเป็นกลางว่า หมายถึง การไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ณัฐพส วังวิญญู (2549) ความเป็นกลางคือ การเข้าข้างทุกฝ่าย ความเป็นกลางคือ ต้องเข้าข้างทุกฝ่าย สัมผัสรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของทุกฝ่าย คำว่า “เข้าข้าง” ในที่นี้หมายถึง เข้าไปในใจเพื่อรับรู้ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในใจ โดยที่ยังไม่ต้องไปค้นหาคนผิด หรือไม่ด่วนสรุปว่า “ใครทำ” หรืออะไรเป็นสาเหตุยิ่งถ้าราพยายามวิเคราะห์หาคนผิด หรือหาสิ่งที่ทำให้เกิดเรื่อง แนวความคิดอีกอย่าง มองว่า ความเป็นกลางก็คือ การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจด้วย ถ้าจะตัดสินอะไรอย่างเป็นกลาง ต้องอาศัยการเปิดใจและเข้าใจอย่างแท้จริงต้องวิ่งเข้าไปรู้ ไปดูให้เห็นจริง เข้าใจความรู้สึกของสิ่งที่เราไม่ชอบ แล้วค่อยตัดสินแบบนี้ถึงจะยุติธรรมกับสิ่งที่ไม่ชอบ (ความเป็นกลาง, 2553)

พระมหานรินทร์ นรินฺโท (2549) ได้เขียน เรื่อง ความเที่ยงธรรมหรือความเป็นกลางว่าคนส่วนใหญ่เข้าใจว่า “ความเป็นกลางคือไม่เข้าข้างฝ่ายใดเลย ไม่ว่าถูกหรือผิด” ซึ่งเป็นการนำเอาธรรมะข้อที่ว่า “อุเบกขา” มาสนับสนุนความเป็นกลางของตนเองอย่างไม่ตรงตามหลักการของพระพุทธองค์ด้วย ขออ้างอิงจึงอยากจะชี้แจงถึง “ความเป็นกลาง” ไว้ ณ ที่นี้ ว่าคำว่า “เป็นกลาง” นี้ มิใช่เรื่องของการนิ่งดูดายไม่สนใจไยดี แบบว่าผิดก็ชั่ง ถูกก็ชั่ง ทำตัวเป็นพระประธานในโบสถ์สถานเดียว อย่างนี้มิใช่ความเป็นกลางในพระพุทธศาสนา หากแต่แท้ที่จริงแล้ว ความเป็นกลางก็คือการยืนยันหลักธรรมคำสอนของางองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องของ “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” ไม่ใช่ “ไม่มีอะไรดีหรือชั่วเลยในโลกนี้” นี่คือคำจำกัดความยกตัวอย่าง ศาลสถิตยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาอรรถคดีแน่นอนว่าศาลจะต้องมีความเป็นกลางและเป็นธรรม ไม่เอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนจะเห็นพยานหลักฐาน แต่เมื่อพิจารณาจากพยานหลักฐานแล้ว พบว่าฝ่ายหนึ่งผิด ฝ่ายหนึ่งถูก ศาลที่เป็นธรรมคือเป็นกลางก็ต้องตัดสิน “ให้ผิดให้ถูก” ไปตามพยานหลักฐานที่พบนั้น ไม่ใช่อ้างว่า “ศาลเป็นกลาง” แล้วตัดสินให้ “ถูกทุกฝ่าย” หรือ “ผิดทุกฝ่าย” หรือ “ไม่มีฝ่ายไหนถูกฝ่ายไหนผิด” หรือ “ ดองคดีไว้ไม่ตัดสินเหมือนศาลสงฆ์ที่มีพระพรหมโมลีรับคดีธรรมกายมา 5 ปี ที่ผ่านมา” อย่างนี้ถือว่ามิใช่ศาลที่ดีแน่นอนโดยเฉพาะหลักธรรม “อคติ 4” ที่ต้องนำมากำกับการทำงานอย่างเคร่งครัด นั่นคือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะความโกรธ 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะความโง่ 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะความกลัวนั่นคือว่า ผู้จะทำงานต่อประเทศชาติ ศาสนาและประชาชนแล้ว ต้องละวางอคติเหล่านี้ ไม่มีความรัก ไม่มีความโกรธ ไม่มีความโลภ ไม่มีความหลง และที่สำคัญก็คือ ไม่กลัว แต่โทษทีเถิด มันหายากนาคนชนิดนี้ เอาแต่ความรักชนิดเดียวมันก็ตัดยากแล้ว ยิ่งความโกรธ ความโลภ และความหลง ด้วย มันมีอยู่ด้วยกันทั้งนั้น แถมด้วยความกลัวต่อภัยที่จะมาจากการทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะกลัวตาย ถ้า

ไม่กลัวตายเสียอย่างเดียวแล้ว ใครๆ ก็หายกลัวด้วยกันทั้งสิ้น นี่แหละที่ว่ามันยากกว่าเข็นครกขึ้นภูเขา แต่ถึงแม้ว่าไม่รัก ไม่โกรธ ไม่โลภ และไม่กลัวแล้ว ยังมีอีกตัวที่สำคัญที่สุด คือ “ไม่หลง” คำๆ นี้มีความหมายว่า ต้องรู้แจ้งเห็นจริงทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลาและสถานที่ การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและครอบถ้วน และเมื่อนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาว่าผิดหรือถูกนั้น ก็ต้องอาศัยสติปัญญาอันสามารถรวมกับทัศนะอันเป็นกลาง ไม่เอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแบบว่าตั้งธงไว้ก่อน รู้ด้วยว่าถ้าตัดสินใจไปเช่นนี้จะมีผลอย่างไรต่อประชุมชน ซึ่งจะเป็นเหตุผล “สุดท้าย” ในการทำงานคือการประเมินผลดีผลเสียอย่างรอบด้านนั่นเอง ถ้าใช้ศัพท์นิยมก็เห็นจะต้องกล่าวว่า “การทำงานในระบบบูรณาการ” มิใช่จับจดเหมือนตาบอดคลำช้าง จึงต้องขอย้ำความรู้ความเข้าใจในเรื่องของ “ความเป็นกลาง” นี้ให้ชัดเจน อย่าเล่นสำนวนไทยเพียงวลีเดียวว่า “พูดไปสองไพเบี้ยนิ่งเสียตำลึงทอง” เพราะยังมีเหตุผลกลไกที่ต่างชั้นต่างระดับกันในการพิจารณาหาเหตุผล นรินทร์ นำเจริญ (2547 อ้างถึงในเอกชัย แสงโสตา, 2553) ให้ทัศนะในด้านการรายงานข่าว คำว่า “ความเป็นกลาง” ว่า หมายถึง การนำเสนอส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง ไม่ใส่อารมณ์ความรู้สึกเข้าไปในข่าว ตัดตัวผู้รายงานออกจากข่าว

Bayan (2004 อ้างถึงใน ทัศวดี แซ่จิว, 2552) ให้ความหมาย ความเที่ยงธรรม (Rectitude) หรือความเป็นกลาง (Impartiality) ว่า หมายถึง ปราศจากความลำเอียง (Unbiased) และไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Disinterest) และกล่าวว่า ความลำเอียงมี 4 ลักษณะคือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก 2) ลำเอียงเพราะความโกรธ 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะความโง่ 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะความกลัว Weanpoel and Grazybowsaka (2008 อ้างถึงใน ถาวะ เกษมณี, 2551) กล่าวถึงหลักความเป็นกลางของศาล ว่าหลักที่ศาลหรือผู้พิพากษาพิจารณาดีบนพื้นฐานมาตรฐานความเป็นกลางมากกว่าบนพื้นฐานของความลำเอียง (Bias) ความมีอคติ (Prejudice) หรือความเอนเอียงเข้าข้าง (Preferring) ในประโยชน์ได้เสียของฝ่ายหนึ่งมากว่าฝ่ายหนึ่งโดยมีมีเหตุผลอันควร Josephson (2009) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความยุติธรรมว่าจะต้องมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) การตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง (Favoritism) การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ (Prejudice) ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม Hemanus (2008 อ้างถึงใน เอชัย แสงโสดา, 2553) กล่าวถึง ความเที่ยงธรรมหรือความเป็นกลาง ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ คุณลักษณะเนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริง (Matter of Fact Character) และความไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Impartiality) คุณลักษณะเนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริงได้แก่ความจริง (Truthfulness) และความไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Balance) และการนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นกลางหรืออย่างตรงไปตรงมา อธิบายความว่าสมดุล คือ การนำเสนอข้อมูลทุกฝ่ายด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันส่วนการนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา คือ ไม่ใส่อารมณ์ความคิดเห็นหรือความรู้สึกลงไป โดยเจตนาสร้างความเข้าใจ

ผิด Kohlberg (1981), Covey(1991), Moorhouse (2002), Paul(2013), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, นิคม นาคอ้าย (2550) และสำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงความเที่ยงธรรม หมายถึงการวางตัวและใจที่เป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและของผู้อื่น เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเที่ยงธรรม ” (Rectitude) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ และไม่เลือกปฏิบัติการบริการที่ให้ความเสมอภาค ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ความเที่ยงธรรม” ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ 1) การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3) การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ และ 4) ไม่เลือกปฏิบัติการบริการที่ให้ความเสมอภาค

2.1.8 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความชอบด้วยเหตุผล (Fairness)

กนกอร สมปราชญ์ (2546) กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมีพื้นฐานในการแสวงหาความยุติธรรม อิสรภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงต้องมีอิสระและเสรีภาพ ไม่ถูกครอบงำหรืออิทธิพลใดๆ จากนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่ไม่ชอบธรรม ทั้งความคิดและการกระทำ นอกจากการมองเห็นความต้องการขององค์การ หน่วยงาน ชุมชน และสามารถจัดการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงขององค์การและสังคมได้ ต้องรู้ตน รู้คน รู้งาน ประสานความคิด สอดคล้องกับ John Codd (1994) ที่ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำทางการศึกษาว่าต้องเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ต้องมีอิสรภาพและความยุติธรรม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีภาวะผู้นำต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Thing) เมื่อเผชิญกับสภาวการณ์จำเป็นที่ต้องเลือกตัดสินใจ ต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เพราะการเป็นผู้นำต้องมีหลักการ มีวินัย มีความอดทนต่อปัญหา อุปสรรคทั้งปวง เหนือสิ่งอื่นใดต้องมีพฤติกรรม จริยธรรม โดยอาศัยเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่า เป็น “สิ่งที่ถูกต้อง” เช่น ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่ มีความสมดุลกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และเรารู้สึกอย่างไรกับตนเอง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพื่อตรวจสอบพฤติกรรม จริยธรรมผู้นำเพิ่มเติม เช่น 1) ประเด็นนั้นเป็นความจริงหรือไม่ 2) การกระทำนั้นยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง 3) มีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) เหตุการณ์เช่นนี้หรือวิธีการนี้เป็นการสร้างมิตรภาพหรือกัลยาณมิตรต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ

Mayer et al. (2008) กล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม (fair) จะมีพฤติกรรมดังนี้ คือ บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม (Justice) Covey (1991), NPBEA (2004), นิคม นาคอ้าย (2550), สำนักงาน กพ. (2552) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) หมายถึง การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน การตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

พระมหานรินทร์ นรินฺโท (2549) การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครอบถ้วน ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552) กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ "ความชอบด้วยเหตุผล" (Fairness) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ "ความชอบด้วยเหตุผล" ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ 2) การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน 3) การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

2.1.9 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความถูกต้อง (Rightness)

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย "ถูก" หมายถึง โดน, แตะต้อง, สัมผัส , เช่น ถูกเนื้อถูกตัว; เหมาะกัน, เข้ากัน, เช่น ถูกนิสัย; ตรงกันกับ เช่น ถูกกฎหมายถูกลอตเตอรี่; เป็นกริยาช่วยแสดงว่าประธานของประโยคเป็นผู้ถูกทำ (มักใช้ในข้อความที่ทำให้ผู้ถูกทำเดือดร้อนหรือไม่พอใจ) เช่น ถูกเฆี่ยน ถูกลงโทษ

Stowell (2004) กล่าวถึง ความถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกันยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึง เกณฑ์ อาทิ เบื้องหลัง (Background) การดำรงชีวิต (Lifestyle) เพศ (Sex) เชื้อชาติ (Race) มันคือความคิดที่มีเหตุผลเป็นกลางและสอดคล้องกับการปฏิบัติหรือการให้สัญญาที่ว่า "ทุกๆ คนควรได้รับการปฏิบัติต่อกันเหมือนกันและเท่าเทียมกัน" (Everyone should be

Treated the Same) อย่างไรก็ตามค่อนข้างจะเป็นแนวคิดที่ง่ายและดูผิวเผินและสับสนกับ คำว่า "ยุติธรรม" (Fairness) และ "เหมือนกัน" (Sameness) และกล่าวว่าความไม่ยุติธรรม เกิดจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน

Christian (2007) กล่าวถึง ความถูกต้อง หมายถึง การที่ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ค่าจริง (True Value) ซึ่งค่าจริงแท้ๆ ไม่มีใครทราบเนื่องจากในการวัดมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นเสมอ ในการบ่งบอกถึงความถูกต้องของวิธีวิเคราะห์จึงต้องเปรียบเทียบค่าที่วัดได้กับค่าจริงที่ยอมรับกัน Josephson (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่าตจะต้องมีการตัดสินใจบนพื้นบานความถูกต้อง (Equity) ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า Peace and Happiness (2554) กล่าวถึง หลักการพิจารณาความถูกต้องอย่างน้อยมี 4 ประการ คือ 1) ไม่เบียดเบียนตนเอง 2) ไม่เบียดเบียนผู้อื่น 3) ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่นและ 4) ผู้รู้หรือบัณฑิตรับรอง Ombudsman (2007) การตัดสินใจด้วยความถูกต้องหรือมีกระบวนการที่ไม่ลำเอียง นั่นคือ การตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องรับฟังผู้ที่จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น ซึ่งโดยปกติพิจารณาจาก 3 ประเด็น 1) ความต้องการที่จะต้องค้นพบ (The Notice Requirement) หมายถึง จะต้องบอกประเด็นสำคัญและมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจเพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง 2) กฎการฟัง (The Fair Hearing Rule) หมายถึง บุคคลที่จะได้รับผลจะให้เหตุผล โอกาสในการพูดและการโต้ตอบและผู้ตัดสินใจจะต้องพิจารณาประเด็นแยกย่อยของผู้ที่จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น และการตัดสินจากการรับฟังด้วยความถูกต้อง 3) กฎการขาดความลำเอียง (The Lack of Bias Rule) การทำการตัดสินใจของบุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นกลางและพิจารณาถึงประเด็นสาระสำคัญ และได้กล่าวถึงความลำเอียงว่าหมายถึง การขาดความเป็นกลาง (Impartiality) ในการพิจารณาถึงเหตุผล อาจจะเป็นลักษณะเป็นการเข้าข้างหรือเป็นผู้สนับสนุนหรือขัดแย้งหรือต่อต้านกับผู้จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากผู้ตัดสินใจ ได้รับสินบนหรือผลประโยชน์ของบุคคล (Personal Interest) หรือขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หรือความประทับใจเป็นพิเศษ (Impression) จึงทำการตัดสินใจด้วยความลำเอียง ความลำเอียงเป็นสิ่งที่เกิดได้จริงและปรากฏให้เห็นของผู้ทำการตัดสินใจ

Haller and Soltis (1988 cited in Shapiro, 2001) กล่าวว่า ความถูกต้อง (Equity) หมายถึง การกระทำด้วยการแยกแยะประเด็นที่แตกร่างกัน ด้วยการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่เสมอไปสำหรับการปฏิบัติที่ถูกและหรือมีทุกระดับที่

ปรากฏให้เห็น Yon (1990) กล่าวว่า จะปรากฏอยู่บ่อยๆ ว่า ความถูกต้องนั้นบางครั้งเป็นไปตามกระแสและความถูกต้องนั้นบางครั้งเกิดจากการกดขี่ (Oppressed)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความถูกต้อง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า และการไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ความถูกต้อง” ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง 2) การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง 3) การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า และ4) การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความยุติธรรม” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) ความเที่ยงธรรม (Rectitude) 2) ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness) 3) ความถูกต้อง (Rightness) ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 2-5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความยุติธรรม

องค์ประกอบ	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด**
1. ความเที่ยงธรรม (Rectitude)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค	1. การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ 4. ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

ตารางที่ 2-5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล	1. การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ 2. การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน 3. การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล
3. ความถูกต้อง (Rightness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง	1. การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง 2. การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง 3. การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า 4. การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง

2.1.10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความซื่อสัตย์”

2.1.10.1 องค์ประกอบของ “ความซื่อสัตย์”

1) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Covey

Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้ คือ 1) การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง (Truth) ความประพฤติที่ตรงไปตรงมา และจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา 3) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty) การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

2) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Moorhouse

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ความซื่อสัตย์ประกอบด้วย คือ 1) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบและด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ 2) เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม 4) เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ 5) เป็นผู้ไม่มีอคติ

3) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Josephson

Josephson (2009) กล่าวถึงองค์ประกอบ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ (Sincerity) ความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา (Candor) ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Candor) อย่างเปิดเผย (Forthrightness) และไม่อ้อมค้อม (Frankness) และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ (Honesty in Conduct) คือการปฏิบัติตามกฎกฎหมาย ระเบียบ (Rules) ปราศจากการขโมย (Stealing) การคดโกง (Cheating) การต้มตุ๋น (Fraud) การกลบเกลื่อนคำพูด (Subterfuge) และการใช้กลอุบาย (Trickery) อื่นๆ

4) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ National Centre for Ethics in Health Care

National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ประกอบด้วย การเป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดจนในสิ่งคาดหวังต้องเป็น

คนเปิดเผย (Openness) การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริง

5) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Karakose

Karakose (2007) กล่าวถึงองค์ประกอบของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ พูดความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การซื่อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่น การกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาอาชีพ

6) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Klann

Klann (2007) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดีดี ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสารโดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

7) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ Mowbray

Mowbray (2009) กล่าวถึงองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ว่า มีความโปร่งใส มีความซื่อตรงเชื่อถือได้ไว้ใจได้ เป็นผู้สามารถสื่อสารได้ชัดเจน คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเป็นไปได้ ความสามารถในการทำความเข้าใจ ในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร

8) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นได้กล่าวถึงถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรือคติ

9) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ นิคม นาคอ้าย

นิคม นาคอ้าย (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การนำอย่างมี

จริยธรรม คือการยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน มองโลกในแง่ดี รับรู้หน้าที่ของตนองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

10) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ดังนี้คือ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ 3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผลข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย 4) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

11) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรือคติ

12) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ ราชบัณฑิตยสถาน

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) อธิบายว่า องค์ประกอบของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ส่วนคำว่า “สุจริต” หมายถึงความประพฤติดีงาม ความประพฤติชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของประชากรที่พึงประสงค์ของคนไทย ความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันของบุคคลย่อมเป็นเหตุให้ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาตนให้มีวินัย มีความงามทางกาย วาจานั้น มีข้อห้ามไว้ในเบญจศีลว่าจะต้องไม่กล่าวคำที่เป็นเท็จ หลอกลวง ไม่จริง และในเบญจธรรมมีข้อที่ควรปฏิบัติคือ ต้องมีสัจจะ เป็นการย้ำว่าไม่ให้โกหก ให้จริงใจต่อกัน บุคคลที่มีความจริงใจย่อมได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่น จะคิดจะทำอะไร ย่อมมีผู้ช่วยเหลือค้ำจุน ต่างจากคนหลอกลวงที่ไม่มีใครอยากคบหาเสวนา หากดูคำสอนเกี่ยวกับการเลือกคบคน พระพุทธองค์ทรงสอนว่า บุคคลที่ไม่ควรคบหา

สมาคมด้วยก็คือ คนประจบ ดีแต่พูด หาความจริงใจไม่ได้ การซื่อสัตย์จริงใจที่แสดงออกทางวาจา ทำให้บุคคลมีความสุจริตทางวาจา 4 ข้อในกุศลกรรมบถ 10

ส่วนความซื่อสัตย์ที่แสดงออกทางกายได้แก่การไม่ลักขโมยในเบญจศีลและมีสัมมาอาชีวะในเบญจธรรม การลักขโมยมีความหมายกว้างถึงของทุกอย่างไม่ว่าอยู่ในที่ลับหรือที่แจ้งหากไม่ใช่ของของตนแม้จะได้รับโอกาสดูแลรักษาก็ต้องดูแลเพื่อให้เจ้าของเขา เป็นผู้รับประโยชน์ ไม่ใช่แสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล ตัวอย่างเช่น นักการเมือง หรือข้าราชการได้รับมอบหมายจากประชาชนให้ดูแลเศรษฐกิจของบ้านเมือง ดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองแต่ไม่ได้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยหาประโยชน์เพื่อตนจากหน้าที่ ที่ได้รับเรียกว่าคอรัปชั่น โกงบ้านโกงเมือง โกงเวลาราชการ ทำให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนไม่ซื่อสัตย์ ในระดับครอบครัวผู้ที่ไม่ปฏิบัติเบญจศีลทั้งในข้อมุสาและในข้อ กาเม คือ ไม่มีสัจจะ และ กามสังวรในเบญจธรรม ย่อมทำให้สามีภรรยาไม่มีความไว้วางใจกัน แสดงว่าไม่มีความซื่อสัตย์ ความสงบสุขในครอบครัวก็เกิดขึ้นไม่ได้ ปัญหาครอบครัวแตกแยกก็มีมูลเหตุมาจากความไม่ซื่อสัตย์ จริงใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทางกาย ย่อมไม่ก่อเวรภัยแก่ผู้ใด ไม่ทำร้าย คิดพยาบาท อาฆาต ทำลายใครทั้งโดยทางกาย วาจาและใจ เป็นผู้ปฏิบัติกุศลกรรมบถ ครบทั้ง 10 ประการ ความเป็นผู้มีความยุติธรรมก็บังเกิดแก่บุคคลผู้นั้นด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม จึงมีความสำคัญในอันที่จะส่งผลต่อเนื่องกัน กับการพัฒนาศีลหรือระเบียบวินัย

13) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

14) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามแนวคิด ของ ดวงเด่น นุเรมรัมย์

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมา และจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึงการรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง

ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม ตัวอย่างเช่น การซื่อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่น การกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาชีพ

15) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามทัศนะของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์ ประกอบด้วยการประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

16) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ตามทัศนะของปาริฉัตร สินธุวงศ์

ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของ ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย การปฏิบัติตน ทางกาย วาจา จิตใจ ที่ตรงไปตรงมา ไม่แสดงความคดโกงไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี ไม่กลับกลอกมีความจริงใจต่อทุกคน จนเป็นที่ไว้วางใจของคนทุกคน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ (Honesty) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 16 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การเปิดเผยความจริง ได้แก่ 1) มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 2) การพูดตรงไปตรงมา 3) การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง 4) ตรงไปตรงมา 5) การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

2. การรักษาสัญญา ได้แก่ 1) การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 2) การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ 3)ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty)

3. การเคารพผู้อื่น ได้แก่ 1) ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง 2) ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา 3) ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 5) การซื่อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่น

สัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย 6) จริงใจต่อกัน 7) การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่น

4. เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ได้แก่ ความไม่ลำเอียง 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวา เสมอต้นเสมอปลาย

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 6 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2-6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความซื่อสัตย์

องค์ประกอบของความซื่อสัตย์	Covey (1991)	Moorhouse (2002)	Josephson (2009)	National Centre for Ethics in Health Care (2005)	Karakose (2007)	Klann (2007)	Mowbray (2009)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544)	นิคม นาคอ้าย (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550	ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552)	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553)	ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2553)	รวม
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	
1. การเปิดเผยความจริง	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	**15**
2. การรักษาสัญญา	√		√				√	√	√	√		√	√	√	√	√	**11**
3. การเคารพผู้อื่น			√	√	√		√	√		√		√	√	√	√	√	**11**
4. เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ		√															**5**
5. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง			√	√	√						√						**4**
6. เป็นที่พึ่งอาศัยได้		√															**1**
7. บุคลิกน่าเกรงขาม		√															**1**
รวม	**2**	**4**	**4**	**3**	**3**	**1**	**3**	**3**	**3**	**4**	**1**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**48**

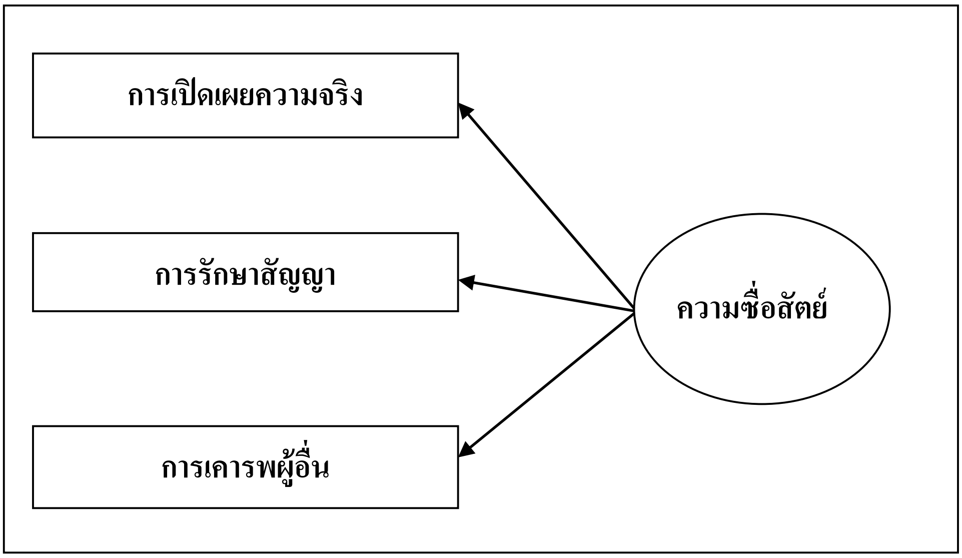
จากตารางที่ 2-6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเปิดเผยความจริง (Truthfulness)

องค์ประกอบที่ 2 การรักษาสัญญา (Promise Keeping)

องค์ประกอบที่ 3 การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ ได้ ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์

จากภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) 2) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) 3) การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการเปิดเผยความจริง (Truthfulness)

Josephson (2009) กล่าวถึง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจ (Sincerity) ความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา (Candor) ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Candor) อย่างเปิดเผย (Forthrightness) และไม่อ้อมค้อม (Frankness) และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้ 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ (Honesty in Conduct) คือการปฏิบัติตามกฎกฎหมาย ระเบียบ (Rules) ปราศจากการขโมย (Stealing) การคดโกง (Cheating) การต้มตุ๋น (Fraud) การกลบเกลื่อนคำพูด (Subterfuge) และการใช้กลอุบาย (Trickery) อื่นๆ เช่นเดียวกับ Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้ คือ การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง (Truth)

Tschannen-Moran (2004) ให้นิยามความเปิดเผย (Openness) ว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการเปิดเผยการสื่อสารข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่ ส่วน Butler (1991 cited in Wahnee, 2010) ได้อธิบายว่า ความเปิดเผยเป็นการขยายให้กว้างออกไปซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีการใช้ร่วมกัน และนอกจากนี้ ความเปิดเผยอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้รับและผู้ส่งข้อมูลมีความเชื่อมั่น และ Mishra (1996 cited in Herron, 2009) อธิบายความเปิดเผยเป็นความไว้วางใจซึ่งกันและกันและได้ขยายออกไปซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ไม่ได้ถูกระงับไว้ ข้อมูลที่ใช้ร่วมกันได้เพิ่มความอ่อนแอขึ้นมาใน Wikipedia (2011) ให้ความหมายของความเปิดเผยว่าเป็นคุณภาพของการเปิดกว้างในบางครั้งอาจหมายถึงปรัชญาทั่วไป ที่มาจากการที่บุคคลบางคนในองค์กรที่ดำเนินการมักจะเน้นกระบวนการตัดสินใจของชุมชนและตระหนักถึงการจัดการโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ใช้ ผู้ผลิตและผู้ร่วมสมทบ) มากกว่า ผู้มีอำนาจจากส่วนกลาง (เจ้าของผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการ เป็นต้น) นอกจากนี้ Ouchi (1981) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจอย่างกว้างขวางในการอธิบายลักษณะของทฤษฎี z และมักจะอยู่ในแง่ของความเปิดเผยลักษณะหนึ่งของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องคือความไว้วางใจที่ซึ่งความไว้วางใจหมายถึงการรับรู้ของความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ในองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย (Gabarro, 1978) ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ยังเป็นองค์ประกอบของความไว้วางใจในผู้ตามในความเป็นผู้นำอีกด้วย (Nanus, 1989; Kirkpatrick & Lock, 1991) ผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือมากขึ้นมีประสิทธิภาพในการได้รับทักษะ, การรักษาและดึงดูดผู้ติดตามและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Kirkpatrick & Locke, 1991; Davis & Lawrence, 1977) แนวคิดนี้ยังเชื่อถือในแง่ของการเปิดกว้างที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในการประสานงานระหว่างหน่วยงานแบบเมตริกซ์ Butler (1991)

พบว่ามีงานวิจัยสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับความเปิดเผยว่าเป็นหนึ่งในหลายเงื่อนไขของความไว้วางใจ

ความเปิดเผยหมายถึงบุคคลที่ทำให้ความไม่มั่นคงของแต่ละบุคคลโดยการใช้ข้อมูลร่วมกันมีอิทธิพลและการควบคุม (Tschannen-Moran, 2004; Zand, 1997) การใช้ข้อมูลร่วมกันประกอบด้วยข้อเท็จจริง การตัดสิน ทางเลือก ความตั้งใจและความรู้สึก (Tschannen-Moran, 2004) การมีอิทธิพลร่วมกันยอมรับการเข้าร่วมในการวางแผนและการใช้ทรัพยากร การควบคุมร่วมกันเป็นหลักฐานที่ผ่านการมอบหมายงานและการละเลิกอำนาจ ความเปิดเผย ได้ยอมรับการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ชัดแจ้ง ความเข้าใจข้อมูลของแต่ละบุคคลจะไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือเก็บไว้ การแสดงความเปิดเผยของแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับในการคาดหวังซึ่งกันและกัน (Kramer, Brewer, & Hanna, 1996) และ Zand (1997) ได้อธิบายว่า ความเปิดเผยเป็นทางเข้า ออกของความไว้วางใจ การสื่อสารเป็นมากกว่าทางตรงของความซื่อสัตย์ เมื่อได้มีการเปิดเผย การขยายออกของความเปิดเผยในแต่ละสถานการณ์ได้สะท้อนกลับว่ามีความเกี่ยวกับข้อมูลที่ถูกใช้ร่วมกันหรือถูกระงับ Hoy & Tschannen-Moran (1999) ได้ให้เหตุผลว่าความเปิดเผยเป็นสัญญาณในการวัดความสอดคล้องของความไว้วางใจซึ่งไม่ว่าองค์กรที่ถูกเอาเปรียบของข้อมูลที่ได้รับมาก ความเปิดเผยเป็นการขยายออกซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ไม่ได้ถูกระงับ เป็นกระบวนการที่คนได้กระทำด้วยตัวของมันเองสู่คนอื่นๆ โดยการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Butler & Cantrell, 1984; Mishra, 1996) และความเปิดเผยยังเป็นสัญญาณของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความมั่นใจในข้อมูลที่ไม่เป็นการเอาเปรียบคนอื่นๆ และผู้รับคนอื่นๆ ที่สามารถรู้สึกถึงความมั่นใจที่ได้รับกลับมา คนซึ่งถูกป้องกันในข้อมูล พวกเขาโกรธและหวาดระแวงร่วมกัน ความสงสัยอื่นๆ ซึ่งยังถูกซ่อนไว้ด้วย ก็เพียงแค่ความไว้วางใจให้กำเนิดความไว้วางใจ เช่นเดียวกับความไม่วางใจกำเนิดความไม่ไว้วางใจ คนซึ่งไม่เต็มใจที่จะขยายความไว้วางใจผ่านความเปิดเผยและสิ้นสุดลงด้วยการมีชีวิตอย่างโดดเดียวในคุกของการกระทำตนเอง (Kramer, Brewer, & Hanna, 1996)

Russell (2001) และ Washington et al. (2006) อธิบายความหมายของการบอกความจริง (Truth Telling) สอดคล้องกับแนวคิดของ Clawson (1999) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมการบอกผู้อื่นด้วยเรื่องจริงเช่นเดียวกับที่คุณประสบมาถึงแม้ว่าจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการบอกความจริงอยู่เสมอเป็นคุณธรรมพื้นฐานของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ซึ่งอาจจะถูกมองว่าเป็นการกระทำที่ซ้ำซาก ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผู้จัดการหรือผู้นำบางส่วนที่ไม่เชื่อในเรื่องนี้ ยกตัวอย่างเช่นในการสัมมนาระดมความคิดเห็นจากผู้จัดการอาวุโสหลายท่านของบริษัทใหญ่ ในเรื่องของภาวะผู้นำและผลกระทบต่อภาวะผู้นำในหัวข้อคำถามเรื่อง “ควรจะบอกเล่าความจริงในแง่ธุรกิจ” (should one tell the truth in business) จากการสนทนาพบว่ามีการแบ่งแยก

แนวความคิดกันอย่างชัดเจนในเรื่องการบอกเล่าความจริงในด้านธุรกิจ ซึ่งได้มีการแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างและหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้จำหน่าย (Employees) ผู้บริโภค (Customers) ผู้ผลิต (Suppliers) สื่อ (Press) บริษัท (Parent Company) หรือ หุ้นส่วน (Stakeholder) กล่าวว่า ในด้านธุรกิจแล้วจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจกัน (Trust) และเมื่อได้รับการไว้วางใจซึ่งกันและกันอันเนื่องมาจากการบอกเล่าความจริงจะมีอิทธิพลต่อการติดต่อธุรกิจอย่างต่อเนื่องและจริงใจ ขณะที่กลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการบอกเล่าความจริงในแง่ธุรกิจให้เหตุผลว่า ถ้าคุณบอกเล่าความจริงในแง่ธุรกิจกับผู้อื่นคุณอาจจะไม่สามารถทำธุรกิจต่อไปได้เนื่องจากการซื้อขายอยู่บนพื้นฐานของส่วนต่าง (Margins) ซึ่งส่วนต่างนี้คือผลผลิตที่เกิดจากการรับรู้ละเข้าใจของคน และการบอกความจริงจะทำลายการรับรู้และเข้าใจนั้น ดังนั้น ความจริงคือสิ่งที่ได้รับรู้หรือประสบด้วยตนเองและสื่อสารไปยังผู้อื่นเปรียบเสมือนเบ้าหลอมโลหะ (Crucible) ที่หลอมให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำอย่างแท้จริง

ตามแนวคิดของ Clawson (1999) เชื่อว่าการบอกความจริง (Truth Telling) เป็นต้นกำเนิดของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และถ้าไม่เต็มใจที่จะบอกความจริงกับทุกคนจะมีอิทธิพลให้ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ความจริง (Truth) และการสื่อสารให้กับผู้อื่นรับรู้เป็นสิ่งที่ถูกหลอมรวมกันซึ่งจะชะล้างข้อสงสัยที่ซ่อนไว้ ความซับซ้อนลึกลับ ความไม่พอใจ และการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาต่อบุคคลอื่น การแลกเปลี่ยนความจริงเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการร่วมมือกันและความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนความจริงซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามผลของการบอกความจริงหรือการให้ข้อมูลที่เป็นความจริงจากผู้อื่น จะถูกประเมินในเบื้องต้นว่ามีศีลธรรมหรือผิดศีลธรรม ไม่ถูกต้องหรือผิด ยอมรับปฏิเสธ ซึ่งเป็นความท้าทายให้ผู้นำจะต้องรับฟังผู้อื่นเมื่อได้รับรู้ความจริงนั้น ในบางครั้งผู้คนที่ไม่สามารถรับฟังความจริงได้จะต่อต้านทันทีซึ่งผู้นำจะต้องเรียนรู้ที่จะบอกความจริงนั้น

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2547) อธิบาย การบอกความจริง คือ คำพูดที่ผู้พูดมีเจตนาบอกความจริงโดยมีการไตร่ตรองไว้แล้วล่วงหน้า และเมื่อบอกออกไปแล้วอาจทำให้ผู้ฟังหรือผู้อื่นเกิดความสบายใจหรือไม่สบายใจ ส่วนใหญ่คนทั่วไปจะรู้สึกว่าพวกเขาต้องไม่บอกความจริงในหลายๆ เหตุผล ยกตัวอย่างเช่น บางคนจะรู้สึกกดดันเมื่อต้องบอกความจริงที่เกี่ยวกับข่าวร้ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าด้วยมุมมองของวัตถุประสงค์หรือมุมมองส่วนตัวหรือจากมุมมองของความคิดอื่นๆ เหตุผลหนึ่งในบางครั้งเราจะให้ข้อมูลที่เกินความจริงที่มากกว่าเนื้อที่ได้รับข่าวสารมาอาจจะเกิดจากพฤติกรรมของผู้บอกความจริงซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือการปฏิเสธความจริงนั้น โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมของผู้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อได้รับข่าวสารประกอบด้วยการยอมรับ การปฏิเสธ ปฏิบัติตาม ละเลยหรือไม่สนใจ ดังนั้นผู้ที่บอกความจริงส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะได้รับ

พฤติกรรมในด้านลบจากผู้รับข่าวสารมีอิทธิพลให้เขาไม่บอกความจริงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามผู้นำทุกคนทราบดีว่าพวกเขาไม่สามารถสร้างบรรยากาศรอบตัวของเขาด้วยการบอกเล่าความจริงจะมีอิทธิพลให้เกิดการตัดสินใจที่ล่าช้า ผิดพลาด และไม่สมบูรณ์จากข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับความจริง

นัทธฤทัย สีหะเกรียงไกร (2548) ให้นิยาม การบอกความจริง คือ วัจนกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเล่าเรื่อง การบอกข้อเท็จจริง การนำเสนอความและยกตัวอย่างการสรุป หรือการที่ผู้พูดปรารถนาที่จะเปิดเผยข้อมูล เรื่องราวต่างๆ ให้ตรงกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยวัจนกรรมเป็นคำที่ใช้อธิบายความหมายที่เกี่ยวกับการกระทำด้วยคำพูดในภาษา ซึ่งวัจนกรรมนี้มีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ การกล่าวถ้อยคำ (Utterance) การนำเสนอความ (Propositional act) และการแสดงเจตนา (Illocutionary act) ขณะที่ ปาณิสรา ปาลาศ (2550) อธิบายว่า การบอกความจริงเป็นพื้นฐานขั้นต้นของจริยธรรมด้านความซื่อตรง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเปิดเผยความจริง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และการให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การเปิดเผยความจริง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 2) การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา 3) การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง 4) การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และ5) การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการรักษาสัญญา (Promise Keeping)

การรักษาสัญญา เกิดจากการรวมกันของคำว่า “รักษา” และ “สัญญา” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 “รักษา” หมายถึง ป้องกัน คงไว้ สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี ขณะที่ สัญญา หมายถึง ข้อตกลงระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายหรือหลายฝ่ายว่าจะกกระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้คำมั่น รับปาก ดังนั้นการรักษาสัญญา หมายถึง การคงไว้หรือสงวนไว้ซึ่งข้อตกลงระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย หรือหลายฝ่ายว่าจะกระทำการ

ตามแนวคิดของ Clawson (1999) อธิบาย การรักษาสัญญา (Promise Keeping) มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของผู้นำ โดยทั่วไปแล้วสัญญามักจะถูกทำลายยกตัวอย่างเช่น การรั่วไหลของมติที่ประชุมในการประชุมของผู้บริหารถือว่าเกิดการทุจริตในแง่ธุรกิจหรือเป็นการล้วงความลับของคู่แข่งจากการไม่รักษาสัญญาของผู้เข้าร่วมประชุม มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับลูกค้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปหรืออาจยกเลิกข้อตกลงทันที ยิ่งไปกว่านั้นถ้าการให้สัญญาของผู้นำคือการช่วย

ให้องค์การอยู่รอดโดยไม่สนใจความจริง การรักษาสัญญาก็จะเกิดขึ้นในช่วงนั้นๆ การไม่รักษาสัญญาจะทำลายความไว้วางใจและความเคารพในตัวผู้นำ การไม่รักษาสัญญานี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้นำที่ไม่รักษาสัญญา เนื่องจากสัญญาที่ให้ไว้จะมีระยะเวลาที่สั้นและไม่สนใจความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม การที่ผู้ตามจะปฏิบัติตามผู้นำด้วยความยินดีนั้น จะเกิดจากความไว้วางใจขณะที่การรักษาสัญญาคือคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สำหรับบุคคลทั่วไปแล้วเมื่อมีการสัญญาและมีการรับรู้อย่างแพร่หลายเมื่อมีการทำลายสัญญาด้วยบุคคลนั้นและถูกกมองว่าเป็นเด็กเลี้ยงแกะที่ชอบโกหกอยู่เสมอมีอิทธิพลต่อบุคคลในชุมชนไม่เชื่อในสัญญาที่บุคคลนั้นให้ตลอดไป ดังนั้นผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีการระมัดระวังในการให้สัญญาที่ผูกพันและให้ระวังการรักษาที่ให้ไว้กับผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ตาม ซึ่งการไม่รักษาสัญญาของผู้นำจะลดความสัมพันธ์ของผู้นำที่มีต่อผู้ตามอย่างรวดเร็ว

ขณะที่ Washington et al. (2006) กล่าวว่า การรักษาสัญญาคือการกระทำตามสิ่งที่พูด และริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2547) อธิบาย การรักษาสัญญา หมายถึง การไม่โกหก หลอกลวง บิดพลิ้ว เป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งที่แสดงถึงความจริงใจ ความมีสติ ซื่อตรง ความมีจิตใจตรง ไม่คิดคด ไม่คิดโกหก หลอกลวง รักษาคำมั่นสัญญามั่นคง ลักษณะของผู้ที่รักษาสัญญา คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น รักษาคำพูด ซื่อสัตย์ จริงใจ ไว้วางใจได้ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความบริสุทธิ์ใจต่อผู้อื่นและไม่เป็นสับปลับ หน้าไหว้หลังหลอก

เชาว์ ทับทิมทอง (2548) ให้ความหมายของการรักษาสัญญา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมคงไว้ซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีบุคคลฝ่ายหนึ่งรียกว่าฝ่ายเสนอ แสดงเจตนาทำคำเสนอออกไป เพื่อให้บุคคลอีกฝ่ายสนอง แสดงเจตนาทำคำเสนอ สนองรับคำเสนอนั้น หากฝ่ายสนอง สนองรับคำเสนอมาก็จะเกิดเป็นข้อตกลงของบุคคลขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น สอดคล้องกับ Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ดังนี้ คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การรักษาสัญญา” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การรักษาสัญญาประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง 2) การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี และ 3) การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)

การเคารพผู้อื่น เกิดจากการรวมตัวกันของคำว่า “เคารพ” และ “ผู้อื่น” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 “เคารพ” หมายถึง แสดงอาการนับถือ เช่น เคารพผู้ใหญ่ ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด เช่น เคารพสิทธิของผู้อื่น ดังนั้นการเคารพสิทธิของผู้อื่น หมายถึง การแสดงอาการนับถือผู้อื่น เช่น การเคารพผู้ใหญ่ ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น

Russell (2001) อธิบายการเคารพผู้อื่น คือ คุณธรรมหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้นำบอกความเป็นจริงเสมอก็จะได้รับการเคารพว่ามีความซื่อตรงจากผู้อื่น ถ้าผู้นำรักษาสัญญาที่ให้ไว้ก็จะได้รับการเคารพจากผู้อื่น การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual) หมายถึง ความเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเองซึ่งควรจะได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพและเป็นมิตร ซึ่งการเคารพผู้อื่นนี้สามารถพบเห็นได้

Clawson (1999) อธิบายว่า ในแถบเอเชียตะวันตกเฉียงใต้ที่ประชากรนับถือศาสนาพุทธเนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานในศาสนาพุทธ ที่มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกเมื่อแรกพบกันหรือเจอกัน ยกตัวอย่าง เช่น การกล่าวคำว่า “นมัสเต (Namaste)” หรือ “นมัสการ” เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต โยเป็นคำสนธิกันระหว่างคำว่า นมาหฺ (Namah) แปลว่า คำนับ หรือคารวะ และคำว่า เต (te) แปลว่า คุณ หรือ ท่าน ใช้ในเชิงการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยการพนมมือขึ้นระหว่างอกและก้มศีรษะลงเล็กน้อย อีกทั้งยังใช้ทักทายฉันมิตร โดยทั่วไปแล้วแต่ละบุคคลอาจจะไม่ได้รับการเคารพจากผู้อื่นเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามแต่ละบุคคลก็จะได้รับการปฏิบัติด้วยความสุภาพอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากความเป็นมนุษย์และสมควรได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2547) อธิบายการเคารพผู้อื่น คือ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน คำว่า Individual ศัพท์บัญญัติฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ใช้ ปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่คุ้นหูการยอมรับนับถือในบุคคลแต่ละคน คือ พื้นฐานแห่งการยอมรับนับถือในบุคลิกภาพความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน ว่าแต่ละคนแตกต่างกัน ผู้นำหรือนักการเมืองต้องเคารพความเป็นบุคคลของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกัน โดยต้องให้ความยอมรับนับถือ ในความคิด ความเห็น ความสามารถพฤติกรรมและธรรมชาติของบุคคลผู้ร่วมงานซึ่งมีความแตกต่างกัน การทำงานร่วมกัน การติดตามงาน การนิเทศงาน ต้องคำนึงถึงและยอมรับในปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ผู้นำหรือนักการเมืองต้องยอมรับนับถือในคณะผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในงานว่าแต่ละคนมีอุปนิสัยบุคลิกภาพ ความสามารถหรือศักยภาพ แตกต่างกัน เมื่อผู้นำหรือนักการเมืองยอมรับนับถือว่าในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแล้ว การบริหารงานบุคคล การเอาคนมาใช้งาน จะพิจารณาองค์ประกอบขององค์การ และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน จัดให้คณะผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบได้

ทำงานตามความรู้ ความสามารถเพื่อองค์การ การใช้คนควรกระจายงานให้คนซึ่งมีความแตกต่างกันตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ให้ช่วยกันทำงาน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ "การเคารพผู้อื่น" ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การเคารพผู้อื่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การแสดงออกอย่างสุภาพ 2) การเป็นมิตรต่อผู้อื่น 3) การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และ 4) การกล้าที่จะรับความจริง

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "ความซื่อสัตย์" ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) 2) การรักษาสัญญา (Promise Keeping) 3) การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2-7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความซื่อสัตย์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การเปิดเผยความจริง (Truthfulness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้	1. การบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 2. การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา 3. การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง 4. การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 5. การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2) การรักษาสัญญา (Promise Keeping)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดดงออกถึงการคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไปโดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ	1.การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง 2. การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี 3. การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ
3) การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง	1. การแสดงออกอย่างสุภาพ 2. การเป็นมิตรต่อผู้อื่น 3. การไม่ให้ร้ายผู้อื่น 4. การกล้าที่จะรับความจริง

2.1.11 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการของ "ความเมตตา"

2.1.11.1 องค์ประกอบของ "ความเมตตา"

1) องค์ประกอบของความเมตตาตามแนวคิด ของ Covey

Covey (1991) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตาประกอบด้วย ดังนี้ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นการรู้สึกว่าเป็นมิตรกับเพื่อนมนุษย์ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for other) การนับถือคนอื่นๆ การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ซึ่งจะทำให้เรารู้สึกเป็นมิตร เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือสังคมโลก ทำให้เรามีสุขภาพจิตที่ดีที่เป็นผลดีต่อสุขภาพทางร่างกาย

2) องค์ประกอบของความเมตตาตามแนวคิด ของ Sergiovanni

Sergiovanni (1992) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership begins Moral Leaders) มีอยู่ 2 นัย คือ นัยแรก ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สอง คือ ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ดีงามในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการ ก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีคุณธรรมได้ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเอื้ออาทร 2) ความห่วงใย และ3) ความเห็นอกเห็นใจ

3) องค์ประกอบของความเมตตาตามแนวคิด ของ Moorhouse

Moorhouse (2002) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา ประกอบด้วย คือ 1) ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นปรารถนาให้เป็นสุข การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ 2) มีความเอื้อเฟื้อเป็นผู้ให้เมื่อมีผู้ต้องการความช่วยเหลือ ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ มั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ

4) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นได้กล่าวถึงถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมด้านความเมตตา ประกอบด้วย ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีเมตตา มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล

5) องค์ประกอบของความเมตตาตามแนวคิด ของ นิคม นาคอ้าย

นิคม นาคอ้าย (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา การนำอย่างมีจริยธรรม คือการยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน มองโลกในแง่ดี

6) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ เชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา ประกอบด้วย ดังนี้คือ ด้านจิตอาสา มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ใส่ใจการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทนแบ่งปันสิ่งต่างๆ

7) องค์ประกอบของความเมตตาตาม สำนักงานสภาการศึกษา

สำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา คือประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ1) ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 2) ห่วงใย การให้ความเอื้ออาทร การตอบสนองทางอารมณ์โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น ความเสียใจ ความทุกข์ใจ ความห่วงใยเอื้ออาทรก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเอื้อเฟื้อที่จะลดความทุกข์ของผู้อื่น 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 4) เห็นอกเห็นใจ

8) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน ประกอบด้วย 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นเสมอ ได้ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นอยู่เสมอ มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเมื่อร้องขอโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ ให้ความช่วยเหลือทุกคนด้วยความจริงใจไม่หวังสิ่งตอบแทนแต่อย่าง มีความสุขทางใจในฐานะเป็นผู้ให้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ปกครองและเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ทุกๆ คน 2) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่า มีความรักเมตตาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่าอยู่เสมอ มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่กำลังความสามารถจะช่วยเหลือได้ ทั้งในด้านกำลังกายและกำลังทรัพย์ของตน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและบุคคลอื่น

9) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2522) ได้ให้ความหมายของความเมตตาที่พระนิพนธ์ไว้ในหนังสือรสแห่งเมตตาชุ่มเย็นนัก ว่า ความเมตตา มีความหมายว่าปรารถนาให้เป็นสุข เป็นความหมายใกล้เคียงทำนองเดียวกับสงสาร ที่ไม่อยากให้เป็นทุกข์ ไม่อยากเห็นเป็นทุกข์

10) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ พระไพศาล วิสาโล

พระไพศาล วิสาโล (2556) ความเมตตาส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเพราะเราสามารถรับรู้ความทุกข์ของผู้อื่นได้ เมื่อเห็นใครเป็นทุกข์ เราจึงพลอยทุกข์ไปด้วย และอยากช่วยเหลือให้เขาได้รับความสุข ความเมตตาจึงไม่เพียงเป็นคุณต่อผู้อื่นเท่านั้น หากยังเป็นผลดีต่อเราด้วย เพียงแค่ได้เห็นรอยยิ้มของเขา เราก็มีความสุขแล้ว เป็นความสุขใจที่ส่งผลถึงความสุขกายด้วย มีการศึกษามากมายยืนยันว่า ผู้มีเมตตาจิต ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเป็นนิจ มักมีสุขภาพกายดี เสี่ยงต่อโรคร้ายน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น เมตตาจิตนั้น แม้ทำให้เราอยู่เฉยไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ แต่ก็ทำให้เรามีความสุขได้ง่ายขึ้น ส่วนหนึ่งเพราะช่วยลดความเห็นแก่ตัวในใจเรา ใช่หรือไม่ว่า ยิ่งมีความเห็นแก่ตัวมากเท่าใด ก็ยิ่งมีความสุขยากมากเท่านั้น เพราะเสียนิดเสียหน่อย ก็ทนไม่ได้ มีอะไรมากระทบแม้เล็กน้อย ก็กลุ้มใจ ครั้นได้อะไรมา ก็ไม่มีความสุข เพราะรู้สึกว่าได้น้อยไป อยากได้มากกว่านั้น เพียงแค่เห็นคนอื่นมีความสุขหรือได้ดีก็อิจฉา แต่อาการเหล่านี้จะบรรเทาเบาบางลงเมื่อเรามีเมตตาจิต เราจะนึกถึงคนอื่นมากกว่าตัวเอง ความทุกข์ของเราจะเป็นเรื่องเล็กเพราะรู้สึกว่าคนอื่นทุกข์หนักกว่าเรา หลายคนพบว่าเมื่อได้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นแล้ว ชีวิตจิตใจของตนเองเปลี่ยนไป เช่น ใจเย็นมากขึ้น อดกลั้นหนักแน่นกว่าเดิม เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ทำตามอารมณ์น้อยลง นั่นเป็นเพราะเมื่อเราตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ เราจะเอาตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง และให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นมากขึ้น นี้เป็นวิธีการลดละตัวตนอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่ต่างจากการปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น ตามคำสอนของพุทธศาสนา เมตตาเป็นคุณภาพจิตอย่างหนึ่ง อยู่ในหมวดที่ชื่อว่า “พรหมวิหาร” ซึ่งคนไทยรู้จักดี แต่มักลืมไปว่ามีธรรมอีกหมวดที่คู่กัน นั่นคือ “สังคหวัตถุ” พรหมวิหารนั้น เป็นเรื่องของการพัฒนาจิตให้มีคุณภาพ (เรียกง่าย ๆ ว่า “ทำจิต” ส่วน สังคหวัตถุ เป็นเรื่องของการกระทำเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น (หรือ “ทำกิจ”) นั่นหมายความว่า เมื่อมีเมตตากรุณาแล้ว ก็ต้องลงมือกระทำด้วย เริ่มจาก การแบ่งปันสิ่งของ (ทาน) การพูดด้วยคำสุภาพเกื้อกูล (ปิยวาจา) การขวนขวายช่วยเหลือ (อัตถจริยา) และการปฏิบัติกับผู้คนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) หากทำเต็มที่แล้ว ไม่สามารถช่วยเหลือเขาให้พ้นทุกข์ได้ จึงค่อยทำใจปล่อยวาง เป็นอุเบกขา อันเป็นข้อสุดท้ายของพรหมวิหารธรรม เมตตาที่แท้จะกระตุ้นให้เราออกไปช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นถ้าเราต้องการบ่มเพาะเมตตาให้เจริญงอกงาม จึงต้องทำมากกว่าการแผ่เมตตา จะทำอะไรได้บ้างเพื่อเสริมสร้างเมตตาให้งอกงามในใจเรา เมตตาที่กลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของเรา โดยเฉพาะใน

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าคนใกล้หรือคนไกล เมตตานั้นต้องมีความจริงใจเป็นพื้นฐาน แสดงออกด้วยการให้อภัย ไว้ใจผู้อื่น และรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้คนทั้งหลาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความเมตตา ประกอบด้วย 1) ปรารถนาให้เป็นสุข 2)ความห่วงใยผู้อื่น 3) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 4) เห็นอกเห็นใจ 5) ความใส่ใจกับผู้อื่นที่อยู่เบื้องหน้าเรา 6) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และ7) รู้สึกชื่นชมเห็นคุณค่าของทุกสิ่ง

11) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ วิทยากร เชียงกูล

วิทยากร เชียงกูล (2548) ได้กล่าวถึง ความเมตตาไม่ได้หมายถึง “การรู้สึกสงสารคนอื่น” แต่หมายถึงการรู้สึกว่าเป็นมิตรกับเพื่อนมนุษย์ รู้สึกว่าคนเรามีอะไรที่เหมือนกัน มากกว่าจะมองส่วนที่ต่างกัน สิ่งที่เกิดขึ้นกับเขา ก็อาจจะเกิดขึ้นกับเราได้ คือ การนับถือคนอื่นๆ การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ซึ่งจะทำให้เรารู้สึกเป็นมิตร เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือสังคมโลก ทำให้เรามีสุขภาพจิตที่ดีที่เป็นผลดีต่อสุขภาพทางร่างกายด้วย การมีเมตตากรุณา รู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ ทำให้เราไม่ว้าเหว่ เป็นทุกข์ คนที่รู้สึกว้าเหว่เพราะเขายึดติดกับตัวเองมาก และไปคาดหมายว่าจะมี “คนพิเศษ” มารักเขามาคอยดูแลให้เขามีความสุขอยู่ตลอดเวลา เราต้องแยกให้ออกระหว่าง ความรักแบบผูกพัน และความรักแบบมีเมตตากรุณา มนุษย์ทุกคนต้องการความสุขและหลีกเลี่ยงความทุกข์ แทนที่เราจะรักใครเพียงเพื่อหวังว่าเขาจะรักตอบ เราควรเริ่มด้วยการมองเห็นลักษณะที่เหมือนกันในสภาพความเป็นมนุษย์ และดูว่าเราสามารถทำอะไรได้ เพื่อทำให้คนคนนั้นมีความสุขเพิ่มขึ้น ความรักด้วยความเมตตากรุณา การนับถือให้เกียรติกันในฐานะมนุษย์ คือความรักที่แท้จริง ให้ความสุขยั่งยืน จากที่กล่าวมาสามารถนำมาเชื่อมโยงเป็นองค์ประกอบของความเมตตา คือ 1) การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น

12) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ Cassell

Cassell (2002) ได้กล่าวถึง ความเมตตาว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามสภาวะแวดล้อมแบบเฉพาะเจาะจง เช่น สภาวะของครอบครัวเดียวกัน โดยมีความรู้สึกความเป็นพวกพ้องหรือความเป็นกลุ่มเฉพาะ ความมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน แนะนำหลักการดำเนินชีวิต โดยอาศัยหลักธรรมและประสบการณ์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน

13) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ Aristotle

Aristotle (1984 cited in Cassell, 2002) ได้กล่าวถึง ความเมตตา คือการเชื่อมโยงตนเองเข้ากับบุคคลอื่นโดยเฉพาะการที่บุคคลตระหนักรู้ความเหมือนกันระหว่างบุคคลว่ามีความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน จึงจะเกิดความเข้าใจในความเหมือนกันในฐานะมนุษย์ หากบุคคลไม่มี

ความรู้สึกถึงการเชื่อมโยงระหว่างตนเองเข้ากับบุคคลอื่นๆ ก็จะเป็นการยากที่บุคคลจะมีความเมตตาต่อผู้อื่น

14) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้กล่าวถึง ความเมตตา ประกอบด้วยความปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ความเมตตาเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาพึงมี เมื่อผู้ให้การปรึกษามีความเมตตาเกิดขึ้นในจิตใจจะส่งผลให้การช่วยเหลือตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาตนตามศักยภาพที่มีอยู่

15) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ นพปฎล พงศ์ศิริวรรณ

นพปฎล พงศ์ศิริวรรณ (2555) ได้กล่าวถึง ความเมตตา หมายถึงคุณลักษณะทางจิตใจและความจริงแท้ซึ่งช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงและพลลังทางจิตใจให้สามารถพ้นผ่านความยากลำบากไปได้โดยไร้ซึ่งความกลัว เป็นการรับรู้ความเข้าใจและการยอมรับทุกสิ่งตามที่เป็นจริงๆ ไม่บังคับและไม่เดือดร้อน อีกทั้งเป็นความรักอันแท้จริงเชิงปฏิบัติซึ่งไม่ใช่ความรักแบบผูกมัด องค์ประกอบของความเมตตา ประกอบด้วย ปัญญา ความอดทน การฟังอย่างลึกซึ้ง การตระหนักรู้ถึงความทุกข์ที่แท้จริง การเข้าถึงใจ การใช้วาจาแห่งรัก การปกป้องชีวิต ความสุขที่แท้จริง ความรักที่แท้จริง และการบำรุงหล่อเลี้ยงเยียวยา

16) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ ประภาศรี สีหอำไพ

ประภาศรี สีหอำไพ (2543) ได้กล่าวถึง ความเมตตา ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันในสิ่งที่ตนมีอยู่จนเกินความจำเป็นอย่างเหมาะสมตามกำลังของตน 2) เสียสละในสิ่งที่ตนมีให้ผู้ที่จำเป็นกว่า แม้จะทำให้ตนขาดสิ่งนั้นไป 3) ช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล 4) ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ 5) เห็นใจ ปลอบโยน ให้กำลังใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ทรมานและหาหนทางช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ 6) ให้อภัยผู้ที่ทำผิด ไม่ผูกอาฆาตพยาบาท 7) ไม่ขูดรีดเอาเปรียบผู้อื่น และ 8) บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

17) องค์ประกอบของความเมตตาตามทัศนะของ ติช นัท ฮันห์

ติช นัท ฮันห์ (2542) ได้กล่าวถึง ความเมตตา คือ ความรักที่แท้ ความรักที่เป็นความตั้งใจและความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเบิกบาน เป็นสุข ซึ่งจะบ่มเพาะได้หากบุคคลฝึกฝนการเฝ้าดูและการรับฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้เห็นและมีความเข้าใจถึงความต้องการ ตลอดจนความทุกข์ทรมานของผู้อื่น

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของความเมตตา (Kindness) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 17 แหล่งดังกล่าวมานั้น

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความปรารถนาดี (Goodwill) ได้แก่ 1) ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 2) มีเมตตา มีความรักและปราถนาดีต่อผู้อื่น 3) ปรารถนาให้เป็นสุข การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น 4) ปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ

2. เห็นอกเห็นใจ (Empathy) ได้แก่ 1) มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for Other) 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา 4) เกิดความเข้าใจในความเหมือนกัน5) การฟังอย่างลึกซึ้ง 6) การตระหนักรู้ถึงความทุกข์ที่แท้จริง 7) การเข้าถึงใจ เห็นใจ ปลอบโยน ให้กำลังใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ทรมานและหาหนทางช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ 6) ให้อภัยผู้ที่ทำผิด ไม่ผูกอาฆาตพยาบาท 7) ไม่ขูดรีดเอาเปรียบผู้อื่น

3. ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others) ได้แก่ 1) ความเอื้ออาทร 2) ความห่วงใย 3) รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน 4) มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่กำลังความสามารถจะช่วยเหลือได้ 5) ความใส่ใจกับผู้อื่นที่อยู่เบื้องหน้าเรา 6) การใช้วาจาแห่งรัก 7) การปกป้องชีวิต

4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness) ได้แก่ 1) มีความเอื้อเฟื้อเป็นผู้ให้เมื่อมีผู้ต้องการความช่วยเหลือ ด้านจิตอาสา 2) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นเสมอ การแบ่งปันในสิ่งที่ตนมีอยู่จนเกินความจำเป็นอย่างเหมาะสมตามกำลังของตน 2) เสียสละในสิ่งที่ตนมีให้ผู้ที่จำเป็นกว่า แม้จะทำให้ตนขาดสิ่งนั้นไป 3) ช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 8 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2-8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเมตตา

องค์ประกอบของความเมตตา	1 Covey (1991)	2 Sergiovanni (1992	3 Moorhouse (2002)	4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	5 นิคม นาคอ้าย (2550)	6 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	7 สำนักงานสภาการศึกษา (2550)	8 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	9 สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆป	10 พระไพศาล วิสาโล (2556)	11 วิทยากร เชียงกูล (2548)	12 Cassell (2002)	13 Aristotle (1984 cited in Cassell ,2002)	14 จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557)	15 นพปฎล พงศ์ศิริวรรณ (2555)	16 ประภาศรี สีหอำไพ (2543)	17 ติช นัท ฮันห์ (2542)	รวม
1.ความปรารถนาดี (goodwill)			√	√			√		√	√	√			√		√	√	**9**
2.เห็นอกเห็นใจ (empathy)	√	√					√			√	√		√		√	√	√	**9**
3.ความห่วงใยผู้อื่น (caring for others)		√			√		√	√		√					√	√	√	**8**
4.ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (generousness)			√			√	√	√		√						√	√	**7**
5.ด้านจิตอาสา						√										√		**2**
6.มองโลกในแง่ดี					√													**1**
7.มีความอ่อนน้อมถ่อมตน										√								**1**
8. รู้สึกชื่นชมเห็นคุณค่าของทุกสิ่ง										√								**1**
9.ความรู้สึกความเป็นพวกพ้อง												√						**1**
10.ปัญญา															√			**1**
11.ความอดทน															√			**1**
รวม	**1**	**2**	**2**	**1**	**2**	**2**	**4**	**2**	**1**	**6**	**2**	**1**	**1**	**1**	**4**	**5**	**4**	**41**

จากตารางที่ 2-8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเมตตา พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของความเมตตาในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของความเมตตาได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

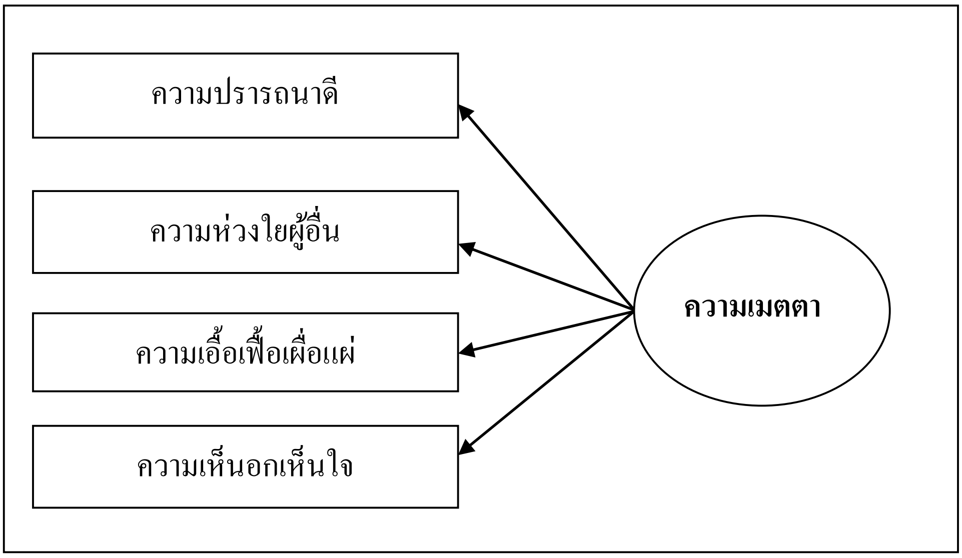
องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาดี (Goodwill)

องค์ประกอบที่ 2 ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others)

องค์ประกอบที่ 3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)

องค์ประกอบที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของความเมตตา ได้ดังภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 โมเดลการวัดของความเมตตา

จากภาพที่ 5 แสดงโมเดลการวัดของความเมตตาที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความปรารถนาดี (Goodwill) 2) ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others) 3) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness) และ 4) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความปรารถนาดี (goodwill)

Moorhouse (2002) พระไพศาล วิสาโล (2556) วิทยากร เชียงกูล (2548) จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ประภาศรี สีหอำไพ (2543) ติช นัท ฮันห์ (2542) ได้อธิบายถึงความหมายของความปรารถนาดี (Goodwill) คือความเมตตา ความรักและปราถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาให้เป็นสุข การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ

อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้อธิบายถึงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารในองค์ประกอบด้านความเมตตา ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลทั่วไป มีวาจาที่แสดงให้เห็นน้ำใจและซาบซึ้ง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น รู้จักอุปการะ คือ ให้คุณประโยชน์แก่บุคคลอื่นในงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ มั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน ห้าปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้กล่าวถึง ความเมตตา ประกอบด้วยความปรารถนาดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ความเมตตาเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาพึงมี เมื่อผู้ให้การปรึกษามีความเมตตาเกิดขึ้นในจิตใจจะส่งผลให้การช่วยเหลือตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาตนตามศักยภาพที่มีอยู่ เช่นเดียวกับประภาศรี สีหอำไพ (2543) ได้กล่าวถึง ความเมตตา ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันในสิ่งที่ตนมีอยู่จนเกินความจำเป็นอย่างเหมาะสมตามกำลังของตน 2) เสียสละในสิ่งที่ตนมีให้ผู้ที่จำเป็นกว่า แม้จะทำให้ตนขาดสิ่งนั้นไป 3) ช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ภัยด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล 4) ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ 5) เห็นใจ ปลอบโยน ให้กำลังใจเมื่อเห็นผู้อื่นทุกข์ทรมานและหาหนทางช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ 6) ให้อภัยผู้ที่ทำผิด ไม่ผูกอาฆาตพยาบาท 7) ไม่ขูดรีดเอาเปรียบผู้อื่น และ 8) บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความปรารถนาดี” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน และห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความปรารถนาดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน 2) การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับ

ความสำเร็จ 3) หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค 4) ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน และ 5) ห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others)

Batson (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความห่วงใยผู้อื่น คือ การให้ความเอื้ออาทร การตอบสนองทางอารมณ์โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น ความเสียใจ ความทุกข์ใจ ความห่วงใยเอื้ออาทร ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเอื้อเฟื้อที่จะลดความทุกข์ของผู้อื่น Montagu (1978) ได้เน้นถึงพฤติกรรมการดูแลห่วงใยว่า เป็นการแสดงลักษณะของการปฏิบัติที่นุ่มนวล แสดงออกถึงความรักและความเอาใจใส่ต่อกัน สื่อสารให้เกิดความรู้สึกสุขสบายและมั่นคง โดยอธิบายว่า การกระตุ้นทางประสาทสัมผัส ร่วมกับท่าทางด้านร่างกายเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของการดูแลห่วงใย Guat (1991 cited in Leininger, 1981) ได้วิเคราะห์แนวคิดในการดูแลห่วงใยของ Paterson & Zderad (1976) แล้วแยกแยะออกเป็นองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความรู้สึกในฐานะผู้ให้การดูแลการแสดงพฤติกรรมเพื่อบุคคลอื่น การผสมผสานความรู้สึกและการกระทำเพื่อสวัสดิภาพของบุคคลอื่น Guat (1991) เน้นว่าการดูแลจะต้องเกิดขึ้นเป็นกระบวนการมากกว่าพิจารณาเป็นแต่ละกิจกรรม

Bevis (cited in Leininger, 1981) ได้อธิบายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่า การดูแลห่วงใยเป็นรูปแบบความรู้สึก ในลักษณะและรูปแบบของการแสดงออกถึงความรู้สึกของเพื่อนมนุษย์ ที่จะต้องเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อความรักที่เกิดขึ้นร่วมกัน ความหมาย “ห่วงใย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง การเอาใจใส่ ปกปักรักษา ในภาษาอังกฤษการดูแลใช้คำว่า “Care” ซึ่งมีความหมายว่า เป็นภาระ ความกังวลห่วงใย ความเอาใจใส่อย่างจริงจัง พยอม อยู่สวัสดิ์ (2543) ความหมายโดยทั่วไปของการดูแลห่วงใย เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างบุคคลต่อสัตว์ และระหว่างบุคคลต่อสรรพสิ่งต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีความเมตตา ความเอื้ออาทร ความสนใจ ความเอาใจใส่เป็นพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตและสรรพสิ่ง นักปรัชญาหลายท่านให้ทัศนะว่า การอยู่รอดของมนุษยชาติ ต้องอาศัยการดูแลอย่างเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสัมพันธไมตรี ฉันท์เพื่อนที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยไม่เอาค่านิยมและความเชื่อของตน ไปตัดสินการแสดงออก ซึ่งการดูแลอย่างเอื้ออาทรนั้น บุคคลที่ให้การดูแลต้องอยู่กับผู้รับการดูแลเมื่อเขาต้องการ ให้การเอาใจใส่อย่างจริงจัง ฟังเขาด้วยความตั้งใจ และทั้งสองจะมีความชื่นชมต่อการให้คุณค่าซึ่งกันและกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน ประกอบด้วย ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่า มีความรักเมตตาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่าอยู่เสมอ มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่กำลังความสามารถจะช่วยเหลือได้ทั้งในด้านกำลังกายและกำลังทรัพย์ของตน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและบุคคลอื่น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความห่วงใยผู้อื่น” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความห่วงใยผู้อื่นประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น 2) ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น 3) การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ และ4) มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)

พระเทพคุณาภรณ์ (2558) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การเสียสละแบ่งปันให้แก่ผู้ยากไร้ เห็นแก่ตัวผู้อื่นไม่น้อยกว่าเห็นแก่ตัวเอง เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์โดยไม่มุ่งหากำไรหรือผลตอบแทนโดยตรง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทนแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่นความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยวัตถุสิ่งของโดยไม่หวังผลตอบแทน เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การสร้างถนนหนทางสร้างสะพานสร้างโรงพยาบาลสร้างโรงเรียนสร้างสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ เป็นต้น เพื่อให้คนหมู่มากใช้สอยร่วมกันความมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน แนะนำหลักการดำเนินชีวิต โดยอาศัยหลักธรรมและประสบการณ์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อสุขและประโยชน์ส่วนรวม การเสียสละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์เล็กน้อย เพื่อประโยชน์ที่มาก กว่า เป็นการสละกิเลสออกจากใจระลึกถึงการเสียสละที่ผ่านมา เป็นอารมณ์แห่งกรรมฐาน เมื่อได้ปฏิบัติธรรม จะอุดหนุนใจให้เบิกบานเกิดปีติเอิบอิ่ม ต่อจากนั้นจะเกิดความสงบกายสงบใจ มีใจตั้งมั่นแน่วแน่ ทำให้ประกอบหน้าที่การงานได้ผลดี เมื่อระลึกถึงการเสียสละของตนอยู่เป็นนิตย์ว่า เป็นลาภของเราแท้ เราได้ปฏิบัติดีแล้วคนอื่นถูกความตระหนี่รุมเร้าเผาใจอยู่ แต่เรามิได้เป็นเช่นเขา มีใจปราศจากความตระหนี่ มีอัธยาศัยยินดีในการเสียสละ ใครต้องการขอ เราพอใจในการให้และการแบ่งปันกัน เมื่อระลึกอยู่อย่างนี้จิต

จะไม่ถูกราคะ โทสะและโมหะรุกรานรังแกความมีน้ำใจมีอานิสงส์กำจัดความตระหนี่หวงแหนความคิดกีดกันไม่ให้ผู้อื่นได้ดี เมื่อกำจัดความตระหนี่ได้อย่างนี้ ย่อมมีผลทำให้ตัวเราเองมีจิตใจปลอดโปร่งไม่เคียดแค้น ความมีน้ำใจ การเสียสละ เป็นบารมีธรรมของผู้มีอัธยาศัยเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ด้วยบารมีธรรมนี้ เป็นหลักที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำความดี แม้จะประสบปัญหาอุปสรรคมากมาย จะไม่หวั่นไหว มีจิตใจเสียสละ เอื้อเฟื้อด้วยวัตถุสิ่งของและสละความไม่พอใจกัน ความขัดเคืองใจต่อกันออกไปจากจิตใจ จึงทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสงบสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำทุกระดับชั้น ต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้นำโดยทั่วไป แต่การจะเป็นผู้นำในหน้าที่การงาน และครองใจผู้ตามได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย นอกจากคุณสมบัติเฉพาะตัวคือมีความรู้ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับแล้ว ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละที่ประกอบด้วยเหตุผลสมบูรณ์ ไม่ใช่การเสียสละให้โดยปราศจากเหตุผล นี่เองที่เป็นจุดเด่นสำคัญ ที่ทำให้ผู้นำทุกระดับชั้น สามารถบริหารจัดการงานและบุคลากรในองค์กรและขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นผลสำเร็จตามความปรารถนาที่ตั้งใจไว้ คงเคยได้ยินคำชื่นชมผู้นำบางคนซึ่งมีน้ำใจให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ทุ่มเททำงานแบบมอบกายถวายชีวิตกันเลยทีเดียว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงานประกอบด้วยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นเสมอ ได้ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นอยู่เสมอ มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเมื่อร้องขอโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ ให้ความช่วยเหลือทุกคนด้วยความจริงใจไม่หวังสิ่งตอบแทนแต่อย่าง มีความสุขทางใจในฐานะเป็นผู้ให้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ปกครองและเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ทุกๆ คน มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่า มีความรักเมตตาต่อผู้อื่นและผู้ที่ด้อยกว่าอยู่เสมอ มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่กำลังความสามารถจะช่วยเหลือได้ ทั้งในด้านกำลังกายและกำลังทรัพย์ของตน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและบุคคลอื่น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และการเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ

1) การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 2) การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น 3) การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และ 4) การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

Goleman (1998) ได้ให้ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นว่าเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการและความห่วงใยผู้อื่น สอดคล้องกับ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2543) ได้ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่เนื่องมาจากการตระหนักรู้ถึงสภาพอารมณ์หรือสถานการณ์ของอีกคนหนึ่งที่คล้ายหรือเหมือนกับที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน รวมถึงการคำนึงผู้อื่นและต้องการที่จะเอื้อเฟื้อ แบ่งปันผู้อื่น เช่นเดียวกับ มนัส บุญประกอบ (2543) ได้ให้ความหมายว่าความเห็นอกเห็นใจว่าเป็นความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบ ซึ่งคนส่วนมากไม่เคยบอกเราให้ทราบถึงสิ่งที่เขารู้สึกในคำพูด ทศพร ประเสริฐสุข (2543) ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจเป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรามีจิตใจใฝ่ปริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และ เทิดศักดิ์ เดชคง (2545) ได้อธิบายความหมายของความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง

Goleman (1998) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) คือ การเข้าใจถึงความรู้สึกมุมมองและข้อวิตกกังวลของผู้อื่น รวมทั้งเป็นการรู้สึกเข้าใจว่าผู้อื่นมีความต้องการอะไร อย่างไร ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น (Development Others) คือการที่เรารู้สึกถึงสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องและข้อควรปรับปรุงของผู้อื่นรวมทั้งการมีความรู้สึกต้องการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ และความสามารถของผู้อื่นให้พัฒนาสูงขึ้น โดยไม่สนใจถึงข้อบกพร่องต่างๆของบุคคลเหล่านั้น 3) มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ (Service Orientation) คือการที่เราสามารถรับรู้คาดการณ์คาดคะเนความต้องการของผู้อื่นได้ว่ามีความต้องการอะไร อย่างไร รวมทั้งเป็นการที่เรารู้สึกว่าต้องการตอบสนองในความต้องการเหล่านั้น โดยมีความต้องการที่จะทำสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการโดยไม่คาดหวังผลตอบแทนอย่างใด 4) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น (Leveraging Diversity) คือ การมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้ที่ด้อยโอกาสกว่าเรา และมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เขาเป็นหรือกระทำโดยเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนแตกต่างกันรวมทั้งเป็นการที่มีความรู้สึกว่าต้องการให้โอกาสบุคคลที่ด้อยโอกาสได้เป็นหรือกระทำในสิ่งที่ทัดเทียมผู้อื่นได้ 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม (Political Awareness)

คือการเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่ม อารมณ์ของกลุ่มในสถานการณ์ต่างๆรวมทั้งเป็นการเข้าใจและทราบถึงความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มว่าเป็นอย่างไรในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

Lauster (1978) ได้อธิบายถึงความเห็นอกเห็นใจ เป็นความสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ของผู้อื่น โดยอาศัยประสบการณ์ที่เหมือนกันของตนเอง มาคาดคะเนอารมณ์พฤติกรรมของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นถือเป็นความไม่เห็นแก่ตัวโดยสมบูรณ์ ซึ่งกระทำสิ่งเหล่านี้จะทำให้เราเกิดความเห็นใจ เข้าใจ ร่วมรู้สึกกับบุคคลนั้นๆและพยายามอยากจะเอื้อเฟื้อช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ และ วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์ (2545) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนี้ คือ 1) สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก และการแสดงออกของผู้อื่นโดยสามารถเดาความรู้สึกของผู้อื่นจากการแสดงทางสีหน้าได้ว่าผู้อื่นมีสีหน้าอย่างนี้เขารู้สึกอย่างไร พยายามแปลความหมายทั้งสีหน้าท่าทางคนรอบข้าง 2) มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราและสามารถคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่นโดยสมมติว่าเราอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย เพื่อเข้าใจ รับรู้และสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องเป็นความพยายามรวบรวมประสบการณ์และความรู้สึกของตนเองในขณะที่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ของคนอื่น 3) สามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวย บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นได้ถูกต้อง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเห็นอกเห็นใจ” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางและการตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความเห็นอกเห็นใจประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 2) การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3) การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางและ 4) การตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความเมตตา” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความปรารถนาดี (Goodwill) 2) ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others) 3) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)
และ 4) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 2-9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความเมตตา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ความปรารถนาดี (Goodwill)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยเหลือแนะนำตักเตือนและห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ	1. การมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน 2. การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 3. หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค 4. ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน 5. ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ
2. ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน	1. ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น 2. ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น 3. การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ 4. มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน

ตารางที่ 2-9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และการเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	1. การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 2. การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น 3. การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน 4. การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม
4. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางและการตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	1. การรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 2. การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3. การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทาง 4. การตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) รวม 5 โมเดล ดังนี้

2.3.1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.3.1.1 เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

2.3.1.2 ความยุติธรรม

2.3.1.3 ความซื่อสัตย์

2.3.1.4 ความเมตตา

2.3.2 โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) มี 4 องค์ประกอบ คือ

2.3.2.1 ความนอบน้อม

2.3.2.2 ความไม่เห็นแก่ตัว

2.3.2.3 ความฉลาดทางอารมณ์

2.3.2.4 การอุทิศตน

2.3.3 โมเดลการวัดของความยุติธรรม (Justice) มี 3 องค์ประกอบ คือ

2.3.3.1 ความเที่ยงธรรม

2.3.3.2 ความชอบด้วยเหตุผล

2.3.3.3 ความถูกต้อง

2.3.4 โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ (Honesty) มี 3 องค์ประกอบ คือ

2.3.4.1 การเปิดเผยความจริง

2.3.4.2 การรักษาสัญญา

2.3.4.3 การเคารพผู้อื่น

2.3.5 โมเดลการวัดของความเมตตา (Kindness) มี 4 องค์ประกอบ คือ

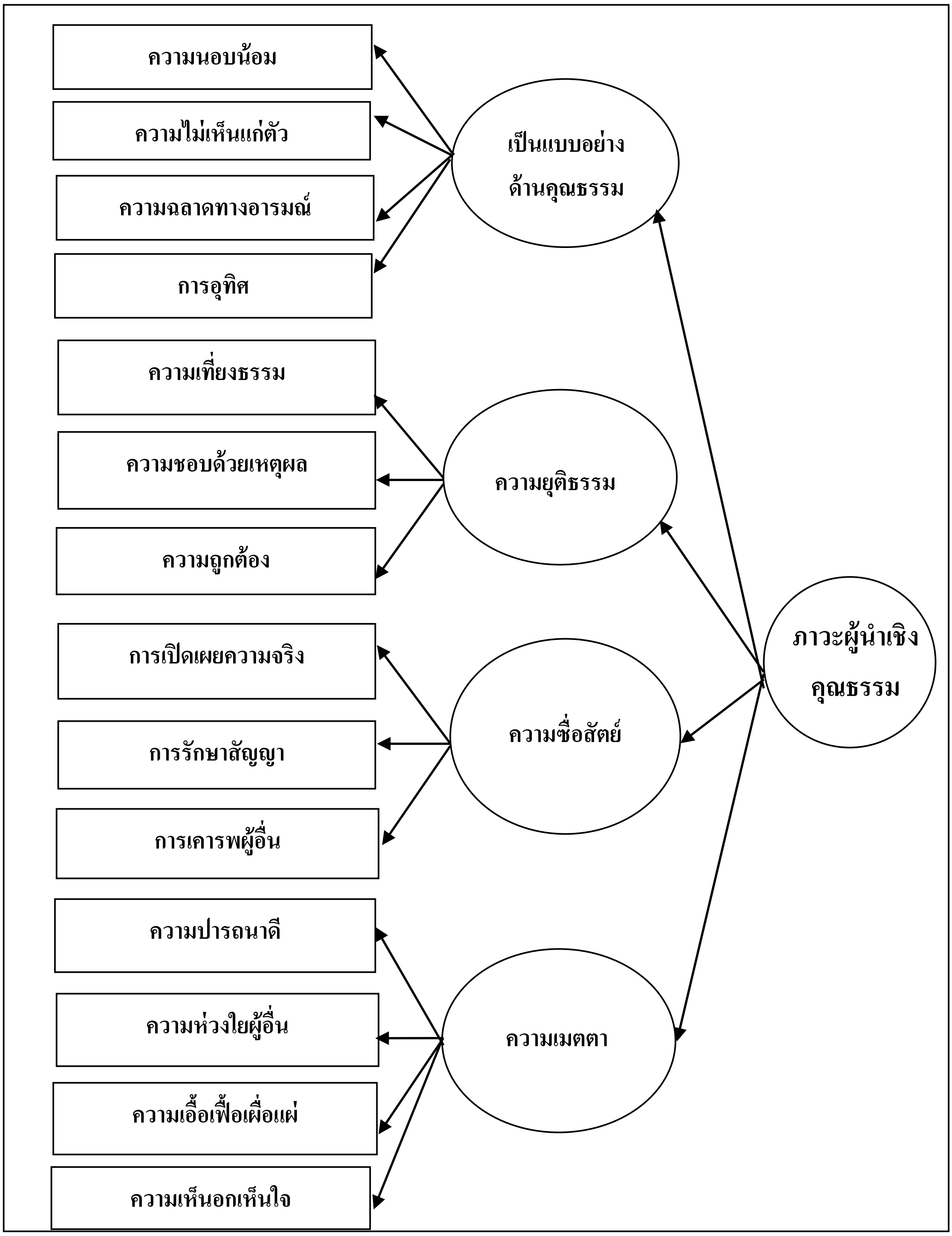
2.3.5.1 ความปรารถนาดี

2.3.5.2 ความห่วงใยผู้อื่น

2.3.5.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2.3.5.4 เห็นอกเห็นใจ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการวิจัย

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วยดังนี้

1) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1) ความนอบน้อม มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง 2) การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส 3) การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า 4) การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 5) การมีจิตใจอ่อนโยน และ6) การมองโลกในแง่ดี จากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง

1.2) ความไม่เห็นแก่ตัว มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม 2) การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น 3) การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม และ4) การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

1.3) ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 2) ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง 4) การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล และ5) การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

1.4) การอุทิศตน มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม 2) ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน 3) มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม 4) สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5) มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และ6) กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2) องค์ประกอบของความยุติธรรม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1) ความเที่ยงธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หลง 3) การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ และ4) ไม่เลือกปฏิบัติ คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค

2.2) ความชอบด้วยเหตุผล มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ 2) การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน 3) การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจ

เขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ4) มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

2.3) ความถูกต้อง มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง 2) การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง 3) การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า และ4)การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง

3) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1) การเปิดเผยความจริง มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 2) การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา 3) การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง 4) การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และ5) การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้

3.2) การรักษาสัญญา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง 2) การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี และ3) การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ

3.3) การเคารพผู้อื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การแสดงออกอย่างสุภาพ 2) การเป็นมิตรต่อผู้อื่น 3) การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และ4) การกล้าที่จะรับความจริง

4) องค์ประกอบของความเมตตา มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1) ความปรารถนาดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน 2) การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 3) หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค 4) ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน และ 5) ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ

4.2) ความห่วงใยผู้อื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น 2) ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น 3) การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ และ 4) มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน

4.3) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 2) การมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น 3) การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และ 4) การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

4.4) ความเห็นอกเห็นใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 2) การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3) การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทาง และ 4) การตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ **วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ** (Pragmatic Definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว วิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ **วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี** (Theoretical Definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และ **วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์** (Empirical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวมๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อรองรับโมเดลจาก

หลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้นจำนวน 30,719 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog และ Sorbom (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร แต่นักวิจัยต้องการกำหนดค่าคงที่ให้กับพารามิเตอร์นั้น และมักใช้ในการปรับโมเดล โดยมีเหตุผลในการเลือกแบบ Free Parameter เพราะโมเดลในการวิจัยนี้เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA Model) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ตัวแปรสังเกตจำนวน 14 ตัว และจำนวนเส้นอิทธิพล 18 เส้น รวมทั้งหมด 37 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 740 คน วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 740 คนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ในแต่ละเขตตรวจราชการกำหนดจำนวนจังหวัดโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรจังหวัดแต่ละเขตตรวจราชการ ในกรณีที่จำนวนประชากรไม่เกินหลักร้อย (Wiersma, 1995) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ ร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัดในแต่ละเขตตรวจราชการ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) โดยวิธีจับสลากได้จังหวัดแต่ละเขตตรวจราชการตามจำนวนที่กำหนดไว้ และ ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน่วยของการสุ่ม ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 740 คน รายละเอียด ดังตารางที่ 3-1,-3-2

ตารางที่ 3-1 การกำหนดจำนวนจังหวัดโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของ จำนวนจังหวัดแต่ละเขตตรวจราชการ

เขตตรวจราชการที่	**จังหวัด**	**ร้อยละ 30 ของจังหวัดแต่ละเขตตรวจราชการ**	**จังหวัด**
1	กรุงเทพฯ, นนทบุรี, ปทุมธานี, พระนครศรีอยุธยา, สระบุรี	1	สระบุรี
2	ชัยนาท, ลพบุรี, สิงห์บุรี, อ่างทอง	1	อ่างทอง
3	ฉะเชิงเทรา, นครนายก, ปราจีนบุรี, สมุทรปราการ, สระแก้ว	2	นครนายก, สระแก้ว
4	กาญจนบุรี, นครปฐม, ราชบุรี, สุพรรณบุรี	1	กาญจนบุรี
5	ประจวบคีรีขันธ์, เพชรบุรี, สมุทรสาคร, สมุทรสงคราม	1	เพชรบุรี
6	ชุมพร, สุราษฎร์ธานี, นครศรีธรรมราช, พัทลุง	1	นครศรีธรรมราช
7	ระนอง, กระบี่, พังงา, ภูเก็ต, ตรัง	2	ระนอง, ตรัง
8	นราธิวาส, ปัตตานี, ยะลา, สตูล, สงขลา	2	สตูล, สงขลา
9	จันทบุรี, ตราด, ชลบุรี, ระยอง	1	จันทบุรี
10	หนองคาย, หนองบัวลำภู, เลย, อุดรธานี	1	อุดรธานี
11	นครพนม, มุกดาหาร, สกลนคร	1	สกลนคร
12	ขอนแก่น, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด, กาฬสินธุ์	1	ขอนแก่น
13	ยโสธร, ศรีสะเกษ, อำนาจเจริญ, อุบลราชธานี	1	อุบลราชธานี
14	ชัยภูมิ, บุรีรัมย์, สุรินทร์, นครราชสีมา	1	ชัยภูมิ
15	เชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, ลำปาง, ลำพูน	1	เชียงใหม่
16	น่าน, พะเยา, เชียงราย, แพร่	1	แพร่
17	ตาก, พิษณุโลก, เพชรบูรณ์, สุโขทัย, อุตรดิตถ์	2	เพชรบูรณ์, พิษณุโลก
18	กำแพงเพชร, นครสวรรค์, พิจิตร, อุทัยธานี	1	พิจิตร
	รวมทั้งสิ้น	**76**	**23**

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตตรวจราชการ โดยใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

เขตตรวจราชการที่	**จังหวัด**	**ประชากร (คน)**	**กลุ่มตัวอย่าง (คน)**
1	สระบุรี	307	22
2	อ่างทอง	165	12
3	นครนายก, สระแก้ว	444	31
4	กาญจนบุรี	449	32
5	เพชรบุรี	246	17
6	นครศรีธรรมราช	790	56
7	ระนอง, ตรัง	408	29
8	สตูล, สงขลา	691	49
9	จันทบุรี	219	15
10	อุดรธานี	865	61
11	สกลนคร	661	47
12	ขอนแก่น	1,091	77
13	อุบลราชธานี	1,140	80
14	ชัยภูมิ	754	53
15	เชียงใหม่	750	53
16	แพร่	272	19
17	เพชรบูรณ์, พิษณุโลก	1,022	72
18	พิจิตร	207	15
	รวมทั้งสิ้น	**10,481**	**740**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถาม รายละเอียดดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบย่อย**	**จำนวนตัวบ่งชี้**	**จำนวนข้อคำถาม**
1. การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	1.1ความนอบน้อม	6	6
	1.2 ความไม่เห็นแก่ตัว	4	4
	1.3 ความฉลาดทางอารมณ์	5	5
	1.4 การอุทิศตน	6	6
2. ความยุติธรรม	2.1 ความเที่ยงธรรม	4	4
	2.2 ความชอบด้วยเหตุผล	4	4
	2.3 ความถูกต้อง	4	4
3. ความซื่อสัตย์	3.1 การเปิดเผยความจริง	5	5
	3.2 การรักษาสัญญา	3	3
	3.3 การเคารพผู้อื่น	4	4
4. ความเมตตา	4.1 ความปรารถนาดี	5	5
	4.2 ความห่วงใยผู้อื่น	4	4
	4.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4	4
	4.4 ความเห็นอกเห็นใจ	4	4
	รวม	**62**	**62**

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย

3.4 สร้างตารางความสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผล (Logical) ในเนื้อหาระหว่างองค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ในลักษณะย้อนกลับไปกลับมา (Repetitive Checking) เมื่อพบว่ามีความสมเหตุสมผล แล้วจึงสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้ โดย 1 ตัวบ่งชี้อาจสร้างข้อคำถามได้ 1 ข้อคำถามหรือมากกว่า 1 ข้อคำถาม

3.5 นำแบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูจากภาคผนวก ก) และแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม (ดูจากภาคผนวก ข) ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

(1) กรณีแบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ-1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูผลการวิเคราะห์ค่า IOC ในภาคผนวก ค)

(2) กรณีแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ง)

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญและได้รับการปรับแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 15 คนและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 15 คนแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตารางที่ 3-4 (ดูแบบสอบถามในภาคผนวก จ)

ตารางที่ 3-4 ผลการวิเคราะห์ค่า**สัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น**ของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	0.824
2. ความยุติธรรม	0.910
3. ความซื่อสัตย์	0.912
4. ความเมตตา	0.852
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**0.874**

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือในภาคผนวก ฉ)

3.4.2 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์เพื่อตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือในภาคผนวก ซ) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์ หากพบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 652 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.10 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 740 ฉบับ รายละเอียด ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 การส่งแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบที่ได้รับกลับคืน

การส่งแบบสอบถาม		**วัน/เดือน/ปี และจำนวนแบบสอบที่ได้รับกลับคืน**				
ครั้งที่/จำนวนที่ส่ง	วัน/เดือน/ปีที่ส่งแบบสอบถาม	10- 31 ตุลาคม 2559	1- 30 พฤศจิกายน 2559	1 – 29 ธันวาคม 2559	5 – 31 มกราคม 2560	รวมจำนวนแบบสอบถาม
1 / 400 ฉบับ	23 กันยายน 2559					
2 / 340 ฉบับ	11 ตุลาคม 2559	182 ฉบับ	285 ฉบับ	118 ฉบับ	67 ฉบับ	652 ฉบับ

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า มีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรตัวบ่งชี้ไว้ในโมเดล โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ย

เท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่า 20% (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett’s test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) พิจารณาจากเกณฑ์ ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

3.5.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) กำหนดใช้ค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแคว์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าสถิติตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย ดังกล่าว เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3-6 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	**ระดับการยอมรับ**
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

3.5.6 นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell, A. M., & Rudd, J. M., 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1	องค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ	MOR
	1.1 ความนอบน้อม	MOR1
	1.2 ความไม่เห็นแก่ตัว	MOR2
	1.3 ความฉลาดทางอารมณ์	MOR3
	1.4 การอุทิศตน	MOR4
2	องค์ประกอบหลักความยุติธรรม วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ	JUS
	2.1 ความเที่ยงธรรม	JUS1
	2.2 ความชอบด้วยเหตุผล	JUS2
	2.3 ความถูกต้อง	JUS3
3	องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ	HON
	3.1 การเปิดเผยความจริง	HON1
	3.2 การรักษาสัญญา	HON2
	3.3 การเคารพผู้อื่น	HON3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
4	องค์ประกอบหลักความเมตตา วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ	**KIN**
	4.1 ความปรารถนาดี	**KIN1**
	4.2 ความห่วงใยผู้อื่น	**KIN2**
	4.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	**KIN3**
	4.4 ความเห็นอกเห็นใจ	**KIN4**

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (mean)	$\overline{X}$
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)	C.V.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)	r
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation)	R^2
ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)	χ^2
องศาอิสระ (degree of freedom)	df
น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	Λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)	SE
ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	FS
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้	E
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01)	**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)	*
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)	GFI
ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)	AGFI
ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)	RMSEA

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 652 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.11 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. เพศ		
1. ชาย	544	84.00
2. หญิง	104	16.00
2. อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	11	1.70
2. 31-40 ปี	92	14.10
3. 41-50 ปี	216	33.10
4. 51-60 ปี	333	51.10
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา	76	11.70
2. ปริญญาโท	560	85.90
3. ปริญญาเอก	16	2.50
4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา		
1. ไม่เกิน 5 ปี	48	7.40
2. 6-10 ปี	209	32.10
3. 11-15 ปี	104	16.00
4. 16-20 ปี	106	16.30
5. 21 ปีขึ้นไป	185	28.40

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
5. ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน ลงมา)	233	35.70
2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	309	47.40
3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)	60	9.20
3. ขนาดใหญ่ พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)	50	7.70
6. ประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา		
1. ประถมศึกษา	468	71.80
2. มัธยมศึกษา	184	28.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 548 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 และ เพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อายุ 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 อายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 มีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน มากที่สุด จำนวน 309 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.40 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน ลงมา จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาคือ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) ทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (3) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 %

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ **=/> 3.00**	**S.D.**	**C.V. =/< 20%**
1. องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม			
1.1 องค์ประกอบของความนอบน้อม			
(1) รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง	4.31	0.51	11.99
(2) แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้างไม่ทำท่าหยิ่งยโส	4.56	0.51	11.18
(3) รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า	4.74	0.44	9.28
(4) บอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม	4.42	0.51	11.53
(5) มีจิตใจอ่อนโยน	4.40	0.57	12.95
(6) มองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง	4.28	0.53	12.38
1.2 องค์ประกอบของความไม่เห็นแก่ตัว			
(1) สละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม	4.23	0.53	13.00
(2) ช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น	4.25	0.55	14.11
(3) คิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม	4.22	0.60	11.61
(4) ให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	4.10	0.49	14.39
1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์			
(1) ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง	4.31	0.52	12.06
(2) สามารถจัดการควบคุมอารมณ์	4.17	0.61	14.62
(3) สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง	4.18	0.57	13.63
(4) แสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล	4.21	0.59	14.01
(5) มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข	4.48	0.52	11.60

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ =/> 3.00	S.D.	C.V. =/< 20%
1.4 องค์ประกอบของการอุทิศตน			
(1) มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม	4.50	0.52	11.55
(2) ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน	4.52	0.51	11.28
(3) มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.51	0.51	11.30
(4) สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.52	0.55	12.16
(5) มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.63	0.52	11.23
(6) กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.47	0.52	11.63
2. องค์ประกอบของความยุติธรรม			
2.1 องค์ประกอบของความเที่ยงธรรม			
(1) ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.62	0.53	11.47
(2) ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง	4.37	0.64	14.64
(3) วางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ	4.42	0.56	12.66
(4) ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค	4.61	0.53	11.49
2.2 องค์ประกอบของความชอบด้วยเหตุผล			
(1) มองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ	4.46	0.62	13.90
(2) พิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและครบถ้วน	4.52	0.57	12.61

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ =/> 3.00	S.D.	C.V. =/< 20%
(3) ความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.34	0.55	12.67
(4) ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล	4.58	0.52	11.35
2.3 องค์ประกอบของความถูกต้อง			
(1) พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง	4.39	0.56	12.75
(2) ไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง	4.49	0.56	12.47
(3) ไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่ด้อยกว่า	4.66	0.52	11.15
(4) ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง	4.54	0.61	13.43
3. องค์ประกอบของความซื่อสัตย์			
3.1 องค์ประกอบของการเปิดเผยความจริง			
(1) บอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	4.16	0.61	14.66
(2) นำข้อมูลมาใช้อย่างรงไปตรงมา	4.45	0.57	12.80
(3) เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง	4.27	0.61	14.28
(4) ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.58	0.54	11.79
(5) ให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้	4.37	0.54	12.35
3.2 องค์ประกอบของการรักษาสัญญา			
(1) การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไปโดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง	4.44	0.58	13.06
(2) รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี	4.54	0.55	12.11

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$ =/> **3.00**	**S.D.**	**C.V. =/< 20%**
(3) ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ	4.60	0.52	11.30
3.3 องค์ประกอบของการเคารพผู้อื่น			
(1) แสดงออกอย่างสุภาพ	4.74	0.47	9.91
(2) เป็นมิตรต่อผู้อื่น	4.69	0.47	10.02
(3) ไม่ให้ร้ายผู้อื่น	4.70	0.48	10.21
(4) กล้าที่จะรับความจริง	4.64	0.53	11.42
4. องค์ประกอบของความเมตตา			
4.1 องค์ประกอบของความปรารถนาดี			
(1) มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน	4.62	0.55	11.90
(2) แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ	4.64	0.49	10.56
(3) หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	4.44	0.52	11.71
(4) ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน	4.47	0.52	11.63
(5) ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำไม่ดี ละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ	4.11	0.59	14.35
4.2 องค์ประกอบของความห่วงใยผู้อื่น			
(1) มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น	4.38	0.51	11.64
(2) ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น	4.32	0.55	12.73
(3) ใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ	4.35	0.50	11.49
(4) มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน	4.36	0.60	13.76

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ =/> 3.00	S.D.	C.V. =/< 20%
4.3 องค์ประกอบของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่			
(1) ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน	4.40	0.59	13.40
(2) มีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น	4.35	0.55	12.64
(3) แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน	4.38	0.53	12.10
(4) เสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม	4.30	0.60	13.95
4.4 องค์ประกอบของความเห็นอกเห็นใจ			
(1) รับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น	4.28	0.56	13.08
(2) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.37	0.57	13.04
(3) คาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง	4.25	0.61	14.35
(4) ตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่น โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	4.24	0.60	14.15

หมายเหตุ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.47-0.64 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากตารางที่ 4-4 เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ดังนี้

องค์ประกอบหลักของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และการอุทิศตน มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.28-14.62

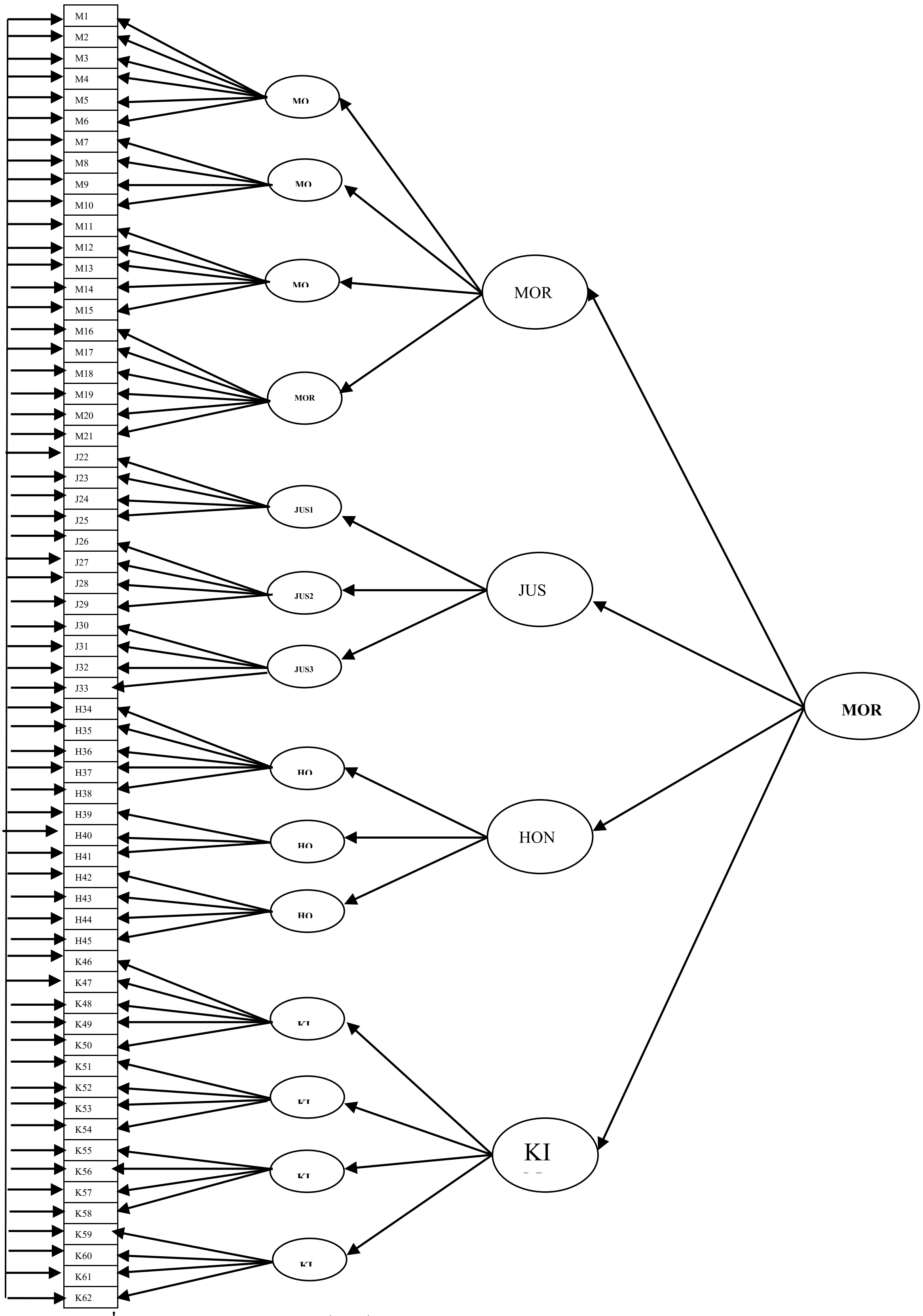
องค์ประกอบหลักของความยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ ความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล และความถูกต้อง รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-4.66 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.15-14.64

องค์ประกอบหลักของความซื่อสัตย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยความจริง การรักษาสัญญา และการเคารพผู้อื่น รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.91-14.64

องค์ประกอบหลักของความเมตตา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความปรารถนาดี ความห่วงใยผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเห็นอกเห็นใจ รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11-4.64 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.56-14.35

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 62 ตัวบ่งชี้จาก 14 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4-1



ภาพที่ 4-1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

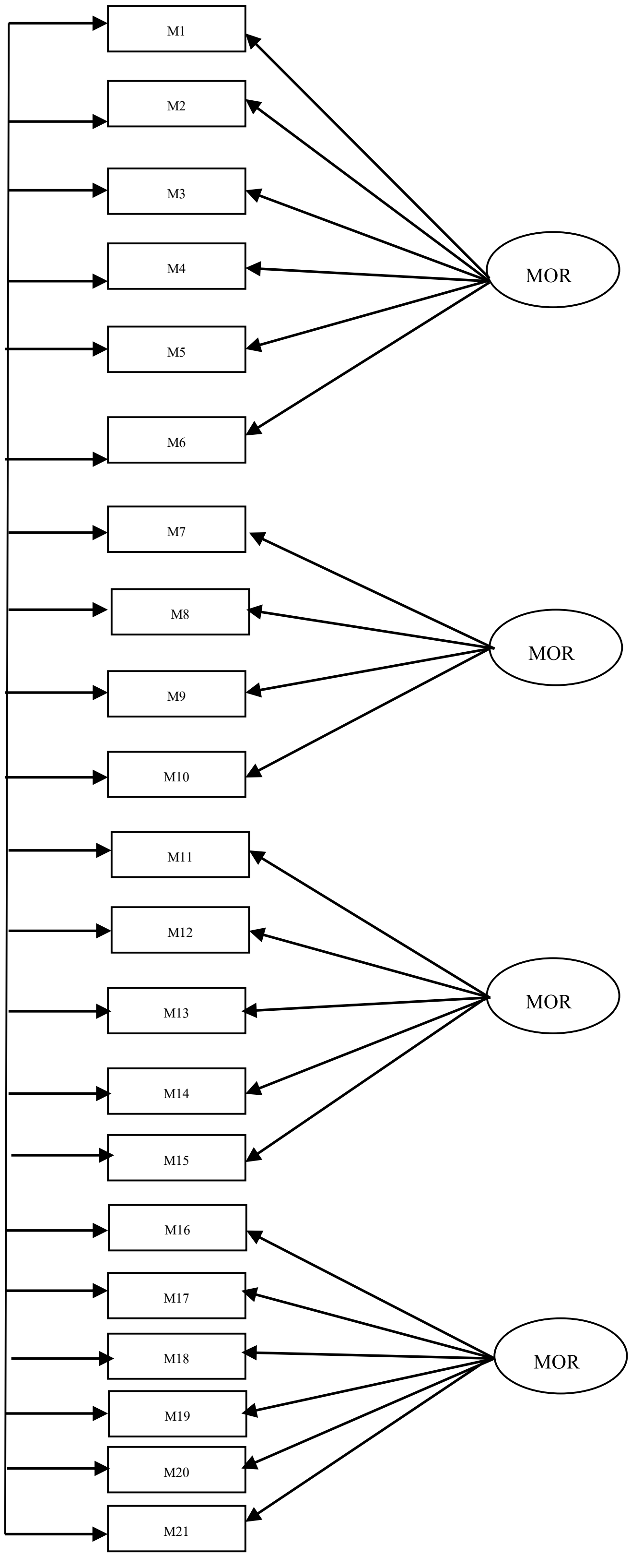
แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ **ตอนแรก**เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ **ตอนที่สอง**เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

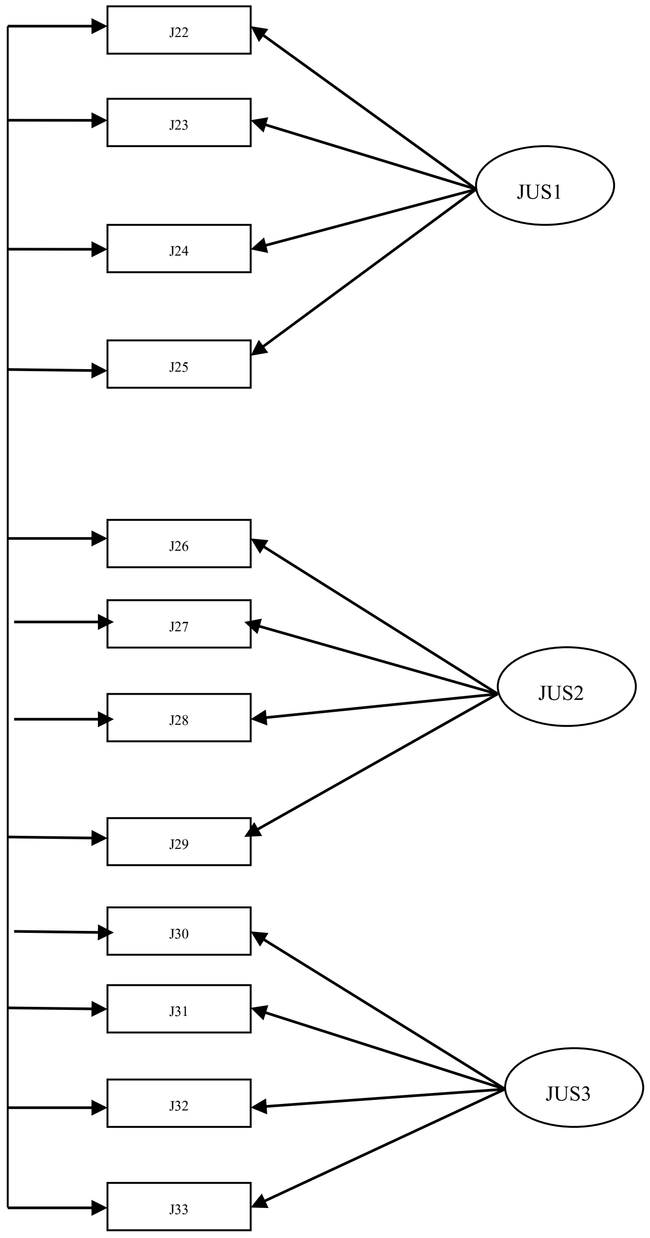
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตอนแรกนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 14 องค์ประกอบย่อยและ 612 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยเป็น 4 โมเดล ดังนี้

1) องค์ประกอบหลักของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้
2) องค์ประกอบหลักของความยุติธรรม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้
3) องค์ประกอบหลักของความซื่อสัตย์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้
4) องค์ประกอบหลักของความเมตตา มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้

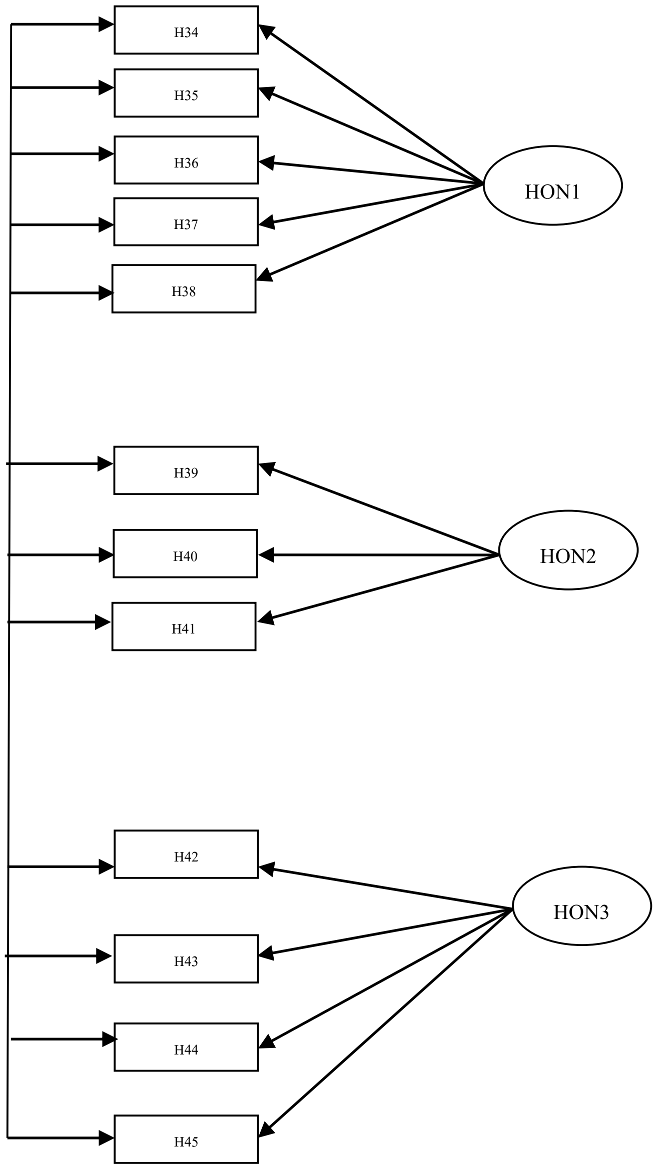
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



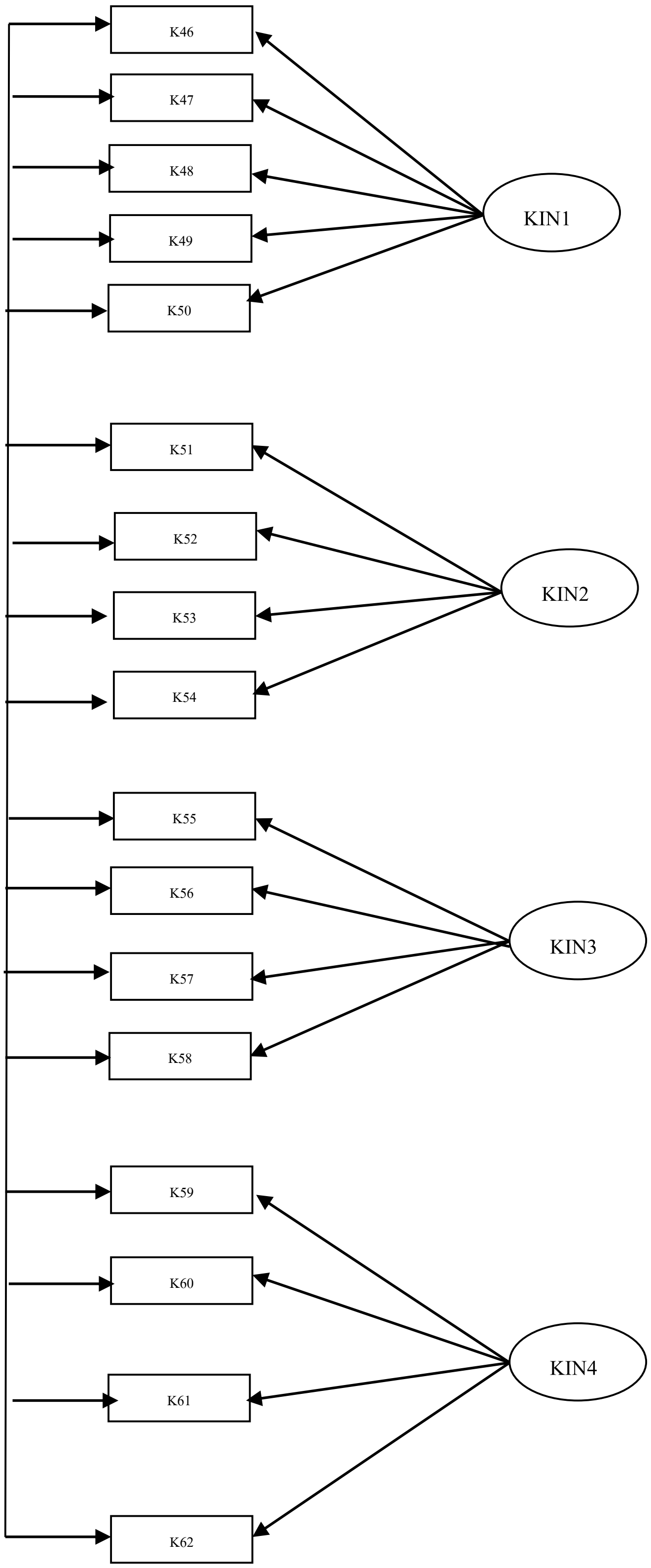
ภาพที่ 4-2 โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม



ภาพที่ 4-3 โมเดลการวัดของความยุติธรรม



ภาพที่ 4-4 โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์



ภาพที่ 4-5 โมเดลการวัดของความเมตตา

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539)

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett’s test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ซึ่งคิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกรายเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4-5,-4-7

ตารางที่ 4-5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

ตัวบ่งชี้	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21
M1	1.00																				
M2	.325**	1.00																			
M3	.347**	.426**	1.00																		
M4	.182**	.229**	.222**	1.00																	
M5	.336**	.359**	.477**	.495**	1.00																
M6	.230**	.241**	.223**	.283**	.439**	1.00															
M7	.067**	.117**	.325**	.112**	.208**	.312**	1.00														
M8	.333**	.130**	.231**	.463**	.433**	.233**	.497**	1.00													
M9	.239**	.076**	.098**	.360**	.327**	.212**	.384**	.517**	1.00												
M10	.083**	.036**	.134**	.267**	.316**	.278**	.427**	.354**	.539**	1.00											
M11	.297**	.044**	.298**	.220**	.213**	.229**	.199**	.170**	.320**	.426**	1.00										
M12	.111**	.011**	.091**	.266**	.159**	.317**	.095**	.102**	.080**	.134**	.186**	1.00									
M13	.350**	.136**	.141**	.392**	.455**	.077**	.075**	.252**	.322**	.269**	.109**	.179**	1.00								
M14	.344**	.093**	.262**	.326**	.619**	.384**	.089**	.352**	.210**	.389**	.242**	.303**	.536**	1.00							
M15	.312**	.336**	.196**	.020**	.176**	.324**	.311**	.238**	.231**	.250**	.236**	.263**	.275**	.342**	1.00						
M16	.196**	.294**	.026**	.400**	.352**	.431**	.144**	.316**	.371**	.151**	.138**	.319**	.164**	.242**	.271**	1.00					
M17	.408**	.327**	.256**	.189**	.279**	.255**	.230**	.328**	.406**	.359**	.182**	.047**	.282**	.380**	.095**	.322**	1.00				

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21
M18	.322**	.327**	.348**	.317**	.519**	.282**	.078**	.229**	.441**	.268**	.389**	.125**	.106**	.393**	.043**	.456**	.546**	1.00			
M19	.087**	.045**	.189**	.227**	.257**	.006**	.183**	.390**	.252**	.142**	.273**	.147**	.218**	.278**	.240**	.253**	.107**	.320**	1.00		
M20	.429**	.139**	.255**	.267**	.359**	.182**	.408**	.560**	.392**	.414**	.250**	.041**	.280**	.363**	.326**	.412**	.441**	.397**	.385**	1.00	
M21	.131**	.107**	.109**	.353**	.108**	.038**	.052**	.352**	.459**	.240**	.090**	.230**	.353**	.232**	.167**	.507**	.307**	217**	.414**	.467**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง p<0.01 , * หมายถึง p<0.05

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ ใน 4 องค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p<.01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ มีจิตใจอ่อนโอน (M5) และแสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล (M14) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง (M6) และสร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (M19) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.006 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไป อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4-6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของความยุติธรรม

ตัวบ่งชี้	J22	J23	J24	J25	J26	J27	J28	J29	J30	J31	J32	J33
J22	1.00											
J23	.615**	1.00										
J24	.513**	.843**	1.00									
J25	.363**	.589**	.596**	1.00								
J26	.488**	.570**	.498**	.473**	1.00							
J27	.495**	.485**	.382**	.465**	.614**	1.00						
J28	.347**	.388**	.456**	.330**	.310**	.477**	1.00					
J29	.313**	.422**	.446**	.502**	.440**	.515**	.535**	1.00				
J30	.427**	.468**	.415**	.544**	.449**	.615**	.370**	.618**	1.00			
J31	.406**	.445**	.306**	.174**	.421**	.491**	.408**	.308**	.433**	1.00		
J32	.422**	.328**	.266**	.445**	.319**	.403**	.327**	.468**	.438**	.520**	1.00	
J33	.567**	.420**	.312**	.339**	.431**	.455**	.369**	.305**	.368**	.587**	.647**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง $p<0.01$, * หมายถึง $p<0.05$

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ใน 3 องค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของความยุติธรรม (JUS) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง (J23) และวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ (J24) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .843 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ วางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ (J24) และไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่ด้อยกว่า (J32) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .266 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไป อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์

ตัวบ่งชี้	H34	H35	H36	H37	H38	H39	H40	H41	H42	H43	H44	H45
H34	1.00											
H35	.473**	1.00										
H36	.473**	.462**	1.00									
H37	.315**	.410**	.381**	1.00								
H38	.347**	.451**	.396**	.701**	1.00							
H39	.251**	.352**	.287**	.384**	.496**	1.00						
H40	.211**	.352**	.062**	.309**	.347**	.489**	1.00					
H41	.172**	.340**	.157**	.465**	.523**	.542**	.368**	1.00				
H42	.244**	.325**	.145**	.322**	.356**	.444**	.294**	.384**	1.00			
H43	.282**	.447**	.239**	.321**	.449**	.377**	.103**	.455**	.491**	1.00		
H44	.391**	.554**	.302**	.475**	.436**	.500**	.210**	.582**	.565**	.650**	1.00	
H45	.384**	.499**	.319**	.538**	.455**	.527**	.251**	.519**	.474**	.520**	.719**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง $p<0.01$, * หมายถึง $p<0.05$

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ใน 3 องค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ (HON) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ไม่ให้ร้ายผู้อื่น (H44) และกล้าที่จะรับความจริง (H45) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .719 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง (H36) และรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี (H40) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .062 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไป อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4-8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัดของความเมตตา

ตัวบ่งชี้	K46	K47	K48	K49	K50	K51	K52	K53	K54	K55	K56	K57	K58	K59	K60	K61	K62
K46	1.00																
K47	.768**	1.00															
K48	.462**	.547**	1.00														
K49	.378**	.485**	.601**	1.00													
K50	.447**	.347**	.402**	.488**	1.00												
K51	.303**	.241**	.492**	.443**	.563**	1.00											
K52	.408**	.331**	.526**	.442**	.555**	.658**	1.00										
K53	.429**	.464**	.572**	.344**	.288**	.466**	.442**	1.00									
K54	.549**	.498**	.589**	.438**	.433**	.505**	.578**	.584**	1.00								
K55	.420**	.375**	.514**	.323**	.477**	.602**	.565**	.502**	.675**	1.00							
K56	.489**	.544**	.692**	.462**	.436**	.396**	.442**	.524**	.544**	.545**	1.00						
K57	.407**	.473**	.643**	.536**	.423**	.524**	.458**	.597**	.508**	.591**	.780**	1.00					
K58	.445**	.405**	.609**	.470**	.575**	.528**	.624**	.435**	.693**	.691**	.695**	.619**	1.00				
K59	.543**	.424**	.384**	.301**	.567**	.367**	.603**	.452**	.500**	.445**	.518**	.414**	.700**	1.00			
K60	.443**	.410**	.376**	.109**	.415**	.246**	.338**	.482**	.448**	.377**	.579**	.400**	.542**	.678**	1.00		
K61	.313**	.328**	.166**	.166**	.418**	.202**	.329**	.281**	.255**	.233**	.276**	.178**	.332**	.516**	.377**	1.00	
K62	.306**	.301**	.157**	.129**	.444**	.226**	.336**	.330**	.287**	.211**	.261**	.145**	.287**	.527**	.389**	.932**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง p<0.01, * หมายถึง p<0.05

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้ของ 4 องค์ประกอบย่อยโมเดลการวัดของความเมตตา (KIN) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ คาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง (K61) ตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น (K62) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.932 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน (K49) และตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น (K62) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.129 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไป อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 4-9,-4-12 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$)และ .05 ($p< .05$) ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม โมเดลความยุติธรรม โมเดลความซื่อสัตย์ และโมเดลความเมตตา ปรากฏผลในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของแต่ละโมเดลการวัด

โมเดล	**Baertlett test of Sphericity**	**p**	**Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)**
การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม	786.774	.000	.781
ความยุติธรรม	854.018	.000	.720
ความซื่อสัตย์	618.618	.000	.702
ความเมตตา	1454.120	.000	.817

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 786.774, 854.018, 618.618 และ 1454.120 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 (p< .01) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .781, .720, .702 ตามลำดับ แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดี และ .817 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัชเลอร์ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 62 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) แสดงในตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม แสดงในตารางที่ 4-11 และการสร้างโมเดลการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม แสดงในภาพที่ 4-6

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
MOR1	M1	0.48	0.03	8.15**	0.23	0.42	0.77
	M2	0.44	0.02	10.10**	0.20	0.02	0.80
	M3	0.58	0.04	5.99**	0.33	0.41	0.67
	M4	0.59	0.02	12.48**	0.35	0.61	0.65
	M5	0.80	0.03	17.59**	0.64	1.30	0.36
	M6	0.53	0.02	12.53**	0.28	0.33	0.72
MOR2	M7	0.48	0.03	8.09**	0.23	-0.17	0.77
	M8	0.71	0.05	8.85**	0.50	0.98	0.50
	M9	0.74	0.02	16.20**	0.54	0.54	0.46
	M10	0.73	0.03	15.60**	0.53	0.89	0.47
MOR3	M11	0.57	0.03	8.51**	0.33	0.87	0.67
	M12	0.32	0.03	7.41**	0.10	0.15	0.90
	M13	0.59	0.03	10.74**	0.35	0.64	0.65
	M14	0.80	0.03	13.96**	0.64	1.23	0.36
	M15	0.44	0.02	9.62**	0.19	0.11	0.81
MOR4	M16	0.57	0.03	10.81**	0.32	0.42	0.68
	M17	0.67	0.03	12.80**	0.45	0.49	0.55
	M18	0.71	0.03	14.27**	0.51	0.51	0.49
	M19	0.47	0.02	10.76**	0.22	0.25	0.78
	M20	0.65	0.03	12.48**	0.42	0.26	0.58
	M21	0.42	0.03	7.13**	0.18	-0.18	0.82

Chi-Square=33.28, df = 29, p=0.26660, GFI=1.00, AGFI=0.96, RMSEA=0.015

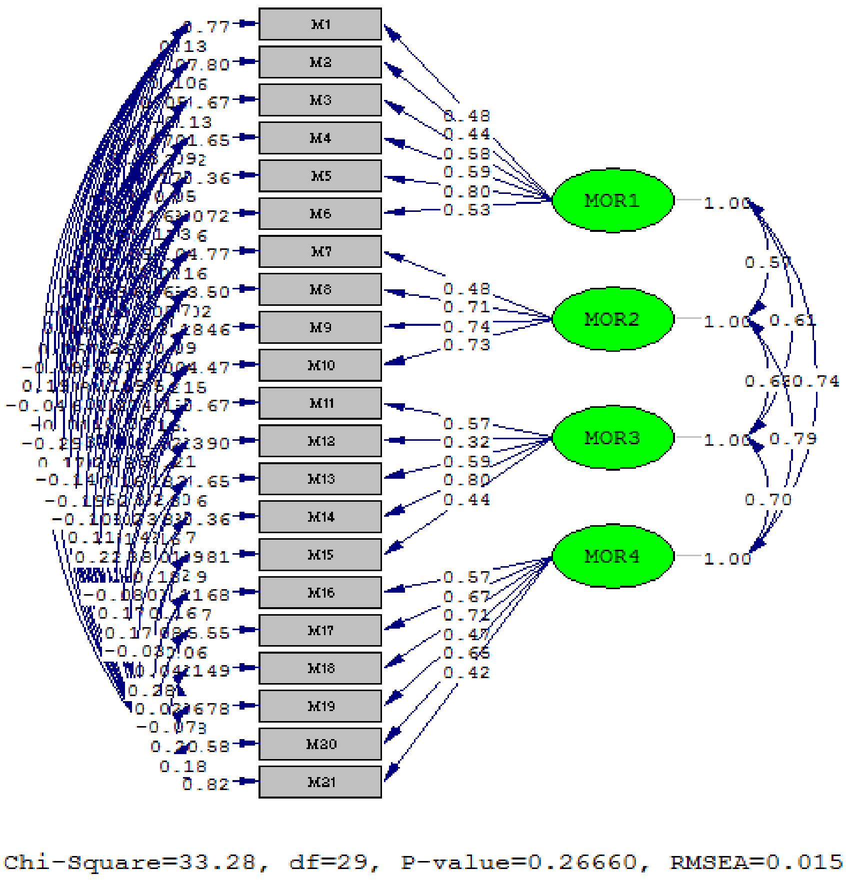
** P < .01

ตารางที่ 4-11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

องค์ประกอบย่อย	**MOR1**	**MOR2**	**MOR3**	**MOR4**
MOR1	1.00			
MOR2	.443**	1.00		
MOR3	.541**	.452**	1.00	
MOR4	.523**	.562**	.494**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4-10,-4-11 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมได้ดังภาพที่ 4-6



ภาพที่ 4-6 โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

จากตารางที่ 4-10, 4-11 และภาพที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 33.28 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.26660 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4-10 และภาพที่ 4-6 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.32-0.80 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ M1-M6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความนอบน้อม (MOR1) ตัวบ่งชี้ที่ M7-M10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความไม่เห็นแก่ตัว (MOR2) ตัวบ่งชี้ที่ M11-M15 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (MOR3) และตัวบ่งชี้ที่ M16-M21 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการอุทิศตน (MOR4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4-11 พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.443-0.562 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

MOR1 = (M1+M2+M3+M4+M5+M6) = (0.42+0.02+0.41+0.61+1.30+0.33) = 3.09

MOR2 = (M7+M8+M9+M10) = (-0.17+0.98+0.54+0.89) = 2.24

MOR3 = (M11+M12+M13+M14+M15) = (0.87+0.15+0.64+1.23+0.11) = 3.00

MOR4 = (M16+M17+M18+M19+M20+M21) = (0.42+0.49+0.51+0.25+0.26-0.18) = 1.75

2) โมเดลการวัดของความยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความยุติธรรม (JUS) แสดงในตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบความยุติธรรมแสดงในตารางที่ 28 และการสร้างโมเดลความยุติธรรม แสดงในภาพที่ 4-7

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความยุติธรรม (JUS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	**SE**	**t**			
JUS 1	J22	0.79	0.03	15.94**	063	0.90	0.37
	J23	0.65	0.03	13.74**	0.42	-1.37	0.58
	J24	0.79	0.02	19.88**	0.63	1.73	0.37
	J25	0.75	0.02	18.98**	0.56	0.86	0.44
JUS 2	J26	0.77	0.03	16.11**	0.59	0.31	0.41
	J27	0.91	0.03	17.99**	0.83	1.24	0.17
	J28	0.52	0.02	13.51**	0.27	-0.24	0.73
	J29	0.58	0.03	9.32**	0.34	0.08	0.66
JUS 3	J30	0.68	0.02	16.39**	0.47	0.42	0.53
	J31	0.66	0.02	17.25**	0.44	0.23	0.56
	J32	0.74	0.02	17.62**	0.55	0.38	0.45
	J33	0.87	0.03	20.63**	0.72	0.90	0.25

Chi-Square=2.37, df=6, p=0.88253, GFI=1.00, AGFI=0.99, RMSEA=0.000

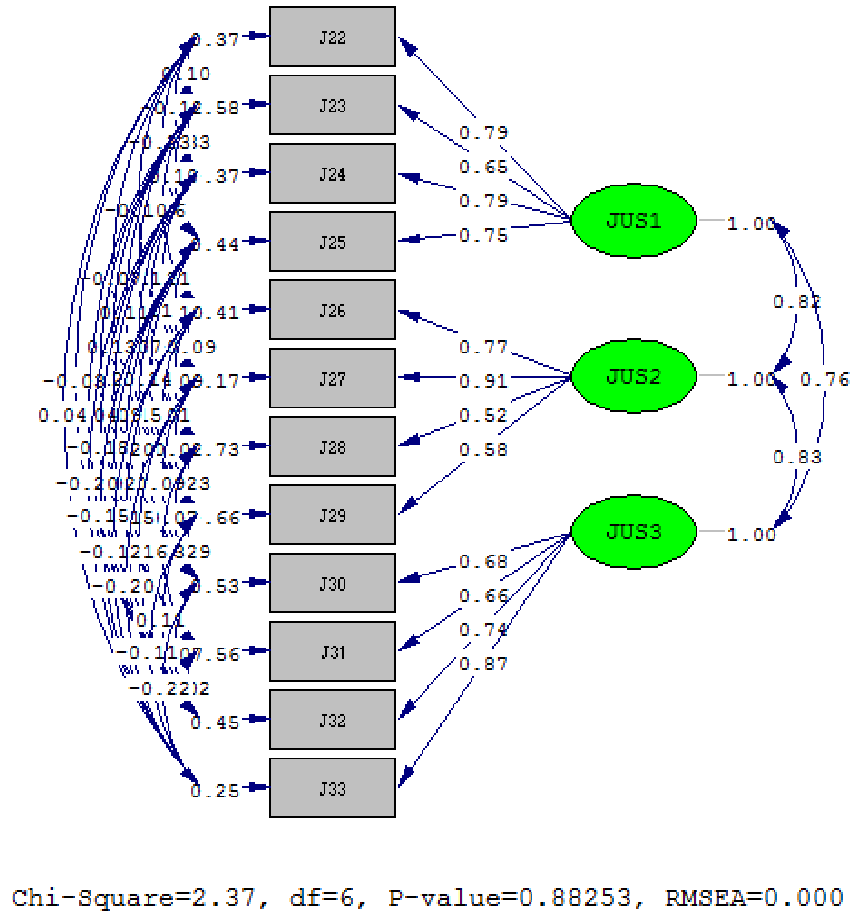
** P < .01

ตารางที่ 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความยุติธรรม

องค์ประกอบย่อย	JUS 1	JUS 2	JUS 3
JUS 1	1.00		
JUS 2	.681**	1.00	
JUS 3	.597**	.684**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4-12,-4-13 สามารถสร้างโมเดลการวัดของความยุติธรรมได้ดังภาพที่ 4-7



ภาพที่ 4-7 โมเดลการวัดของความยุติธรรม

จากตารางที่ 4-12, 4-13 และภาพที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความยุติธรรม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.37 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.88253 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4-12 และภาพที่ 4-7 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.91 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ J22-J25 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเที่ยงธรรม (JUS1) ตัวบ่งชี้ที่ J26-J29 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการความชอบด้วยเหตุผล (JUS2) และตัวบ่งชี้ที่ J30-J33 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความถูกต้อง (JUS3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4-13 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดของความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.597-0.684 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลการวัดของความยุติธรรมได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

JUS 1 = (J22+J23+J24+J25) = (0.90-1.37+1.73+0.86) = 2.12

JUS 2 = (J26+J27+J28+J29) = (0.31+1.24-0.24+0.08) = 1.39

JUS 3 = (J30+J31+J32+J33) = (0.42+0.23+0.38+0.90) = 1.93

3) โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ (HON) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความซื่อสัตย์ แสดงในตารางที่ 4-15 และการสร้างโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ แสดงในภาพที่ 4-8

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความซื่อสัตย์ (HON)

องค์ประกอบย่อย	**ตัวบ่งชี้**	**เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ**			**สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)**	**สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)**	**ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)**
		λ	**SE**	**t**			
HON 1	H34	0.59	0.04	8.45**	0.35	0.25	0.65
	H35	0.87	0.04	12.43**	0.75	1.02	0.25
	H36	0.52	0.04	8.70**	0.27	-0.09	0.73
	H37	0.80	0.02	19.95**	0.63	0.52	0.37
	H38	0.88	0.02	21.51**	0.77	0.87	0.23
HON 2	H39	0.56	0.04	9.35**	0.32	-0.24	0.68
	H40	0.52	0.03	8.54**	0.27	0.58	0.73
	H41	0.70	0.04	10.34**	0.48	0.33	0.52
HON 3	H42	0.62	0.02	16.77**	0.39	0.09	0.61
	H43	0.75	0.02	18.13**	0.56	0.56	0.44
	H44	0.89	0.02	25.73**	0.79	1.12	0.21
	H45	0.81	0.02	22.81**	0.65	0.62	0.35

Chi-Square=12.61, df=8, p=0.12596, GFI=1.00, AGF =0.97, RMSEA=0.030

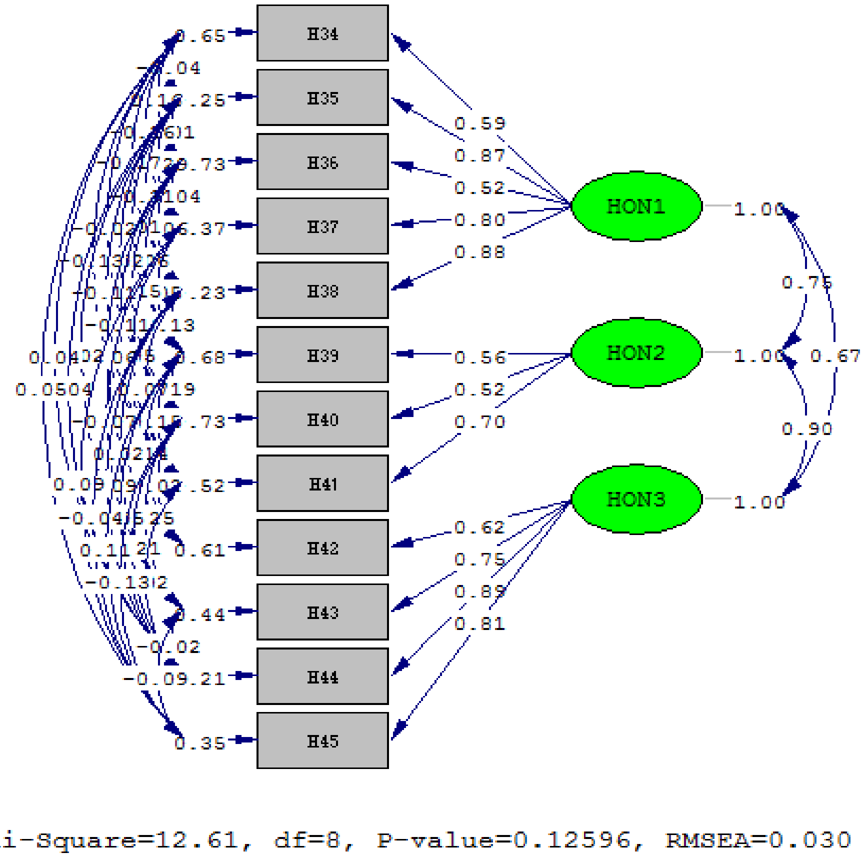
** P < .01

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความซื่อสัตย์

องค์ประกอบย่อย	HON 1	HON 2	HON 3
HON 1	1.00		
HON 2	.518**	1.00	
HON 3	.611**	.587**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4-14,-4-15 สามารถสร้างโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ ได้ดังภาพที่ 4-8



ภาพที่ 4-8 โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์

จากตารางที่ 4-14, 4-15 และภาพที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 12.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.12596 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4-14 และภาพที่ 4-8 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.89 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ H34-H38 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเปิดเผยความจริง (HON1) ตัวบ่งชี้ที่ H39-H41 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการรักษาสัญญา (HON2) และตัวบ่งชี้ที่ H42-H45 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเคารพผู้อื่น (HON3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4-15 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.518-0.611 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

HON 1 = (H34+H35+H36+H37+H38) = (0.25+1.02-0.09+0.52+0.87) = 2.57

HON 2 = (H39+H40+H41) = (-0.24+0.58+0.33) = 0.67

HON 3 = (H42+H43+H44+H45) = (0.09+0.56+1.12+0.62) = 2.39

4) โมเดลการวัดของความเมตตา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความเมตตา (KIN) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความเมตตา แสดงในตารางที่ 4-17 และการสร้างโมเดลการวัดของความเมตตา แสดงในภาพที่ 4-9

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความเมตตา (KIN)

องค์ประกอบย่อย	**ตัวบ่งชี้**	**เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ**			**สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)**	**สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)**	**ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)**
		λ	**SE**	**t**			
KIN 1	K46	0.67	0.02	15.04**	0.45	-0.29	0.55
	K47	0.66	0.02	16.83**	0.44	0.34	0.56
	K48	0.47	0.03	9.54**	0.22	-1.63	0.78
	K49	0.74	0.02	16.56**	0.54	0.93	0.46
	K50	0.66	0.03	14.40**	0.44	-0.08	0.56
KIN 2	K51	0.52	0.03	8.01**	0.27	-1.40	0.73
	K52	0.88	0.04	13.78**	0.78	1.46	0.22
	K53	0.50	0.02	11.65**	0.25	-0.38	0.75
	K54	0.71	0.05	9.56**	0.50	-0.91	0.50
KIN 3	K55	0.76	0.03	14.78**	0.58	-0.24	0.42
	K56	0.89	0.02	23.62**	0.79	1.82	0.21
	K57	0.87	0.02	20.86**	0.76	0.57	0.24
	K58	0.78	0.02	20.11**	0.60	-0.22	0.40
KIN 4	K59	0.95	0.02	26.40**	0.90	2.11	0.10
	K60	0.72	0.02	19.50**	0.51	0.86	0.49
	K61	0.54	0.02	14.24**	0.30	-0.03	0.70
	K62	0.56	0.02	14.63**	0.31	0.20	0.69

Chi-Square=15.91, df=14, p=0.1892, GFI=1.00, AGFI=0.97, RMSEA=0.014

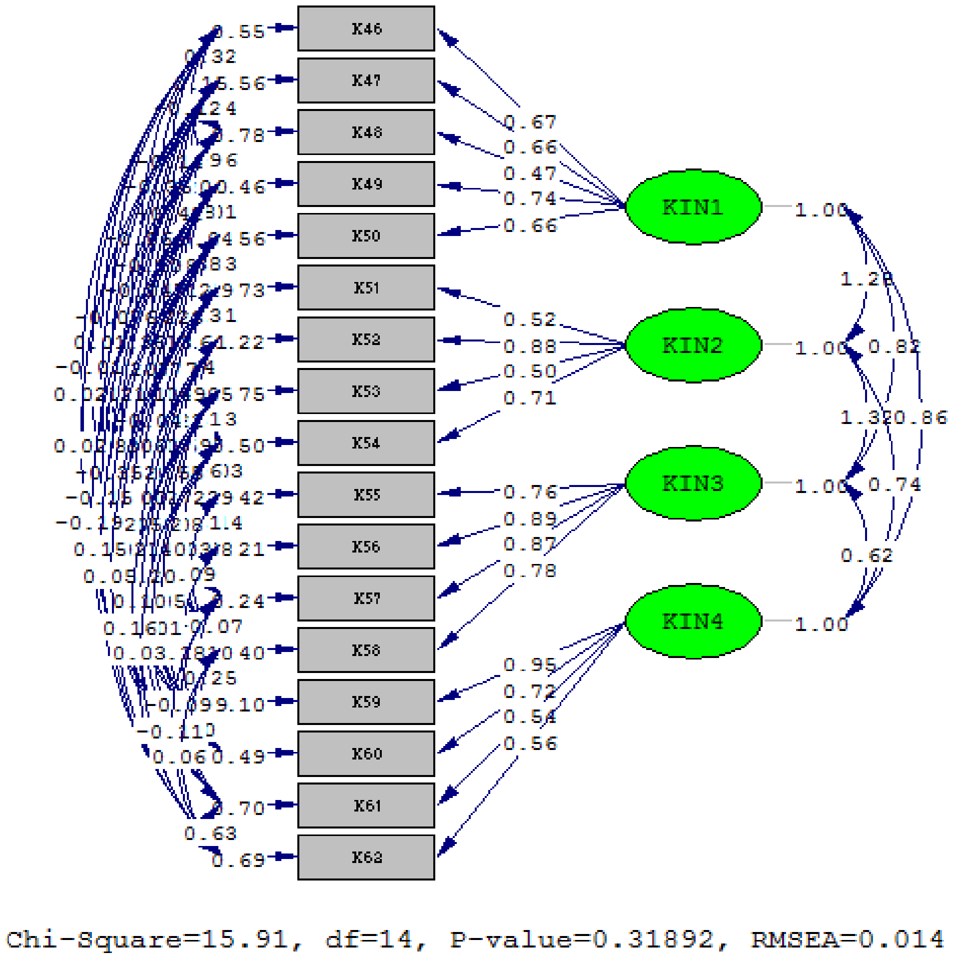
** P < .01

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความเมตตา

องค์ประกอบย่อย	KIN 1	KIN 2	KIN 3	KIN 4
KIN 1	1.00			
KIN 2	.720**	1.00		
KIN 3	.733**	.779**	1.00	
KIN 4	.531**	.529**	.516**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4-16, 4-17 สามารถสร้างโมเดลการวัดของความเมตตา ได้ดังภาพที่ 4-9



ภาพที่ 4-9 โมเดลการวัดของความเมตตา

จากตารางที่ 4-16, 4-17 และภาพที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความเมตตา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.91 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.31892 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.014

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4-16 และภาพที่ 4-9 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.47-0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ K46-K50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของ

องค์ประกอบย่อยความปรารถนาดี (KIN1) ตัวบ่งชี้ที่ K51-K54 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความห่วงใยผู้อื่น (KIN2) ตัวบ่งชี้ที่ K55-K58 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3) และตัวบ่งชี้ที่ K59-K62 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยเห็นอกเห็นใจ (KIN4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4-17 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการวัดของความเมตตา มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.516-0.779 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลการวัดของความเมตตา ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

KIN1 = (K46+K47+K48+K49+K50) = (-0.29+0.34-1.63+0.93-0.08) = 2.53

KIN2 = (K51+K52+K53+K54) = (1.40+1.46-0.38-0.91) = 1.57

KIN3 = (K55+K56+K57+K58) = (-0.24+1.82+0.57-0.22) = 1.93

KIN4 = (K59+K60+K61+K62) = (2.11+0.86-0.03+0.20) = 3.14

จากตารางที่ 4-9,-4-17 และภาพที่ 4-6,-4-9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดีมาก นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 ตัว ได้ดังสมการ

MOR1 = (M1+M2+M3+M4+M5+M6) = (0.42+0.02+0.41+0.61+1.30+0.33) = 3.09

MOR2 = (M7+M8+M9+M10) = (-0.17+0.98+0.54+0.89) = 2.24

MOR3 = (M11+M12+M13+M14+M15) = (0.87+0.15+0.64+1.23+0.11) = 3.00

MOR4 = (M16+M17+M18+M19+M20+M21) = (0.42+0.49+0.51+0.25+0.26-0.18) = 1.75

JUS 1 = (J22+J23+J24+J25) = (0.90-1.37+1.73+0.86) =2.12

JUS 2 = (J26+J27+J28+J29) = (0.31+1.24-0.24+0.08) = 1.39

JUS 3 = (J30+J31+J32+J33) = (0.42+0.23+0.38+0.90) = 1.93

HON 1 = (H34+H35+H36+H37+H38) = (0.25+1.02-0.09+0.52+0.87) = 2.57

HON 2 = (H39+H40+H41) = (-0.24+0.58+0.33) = 0.67

HON 3 = (H42+H43+H44+H45) = (0.09+0.56+1.12+0.62) = 2.39

KIN1 = (K46+K47+K48+K49+K50) = (-0.29+0.34-1.63+0.93-0.08) = 2.53

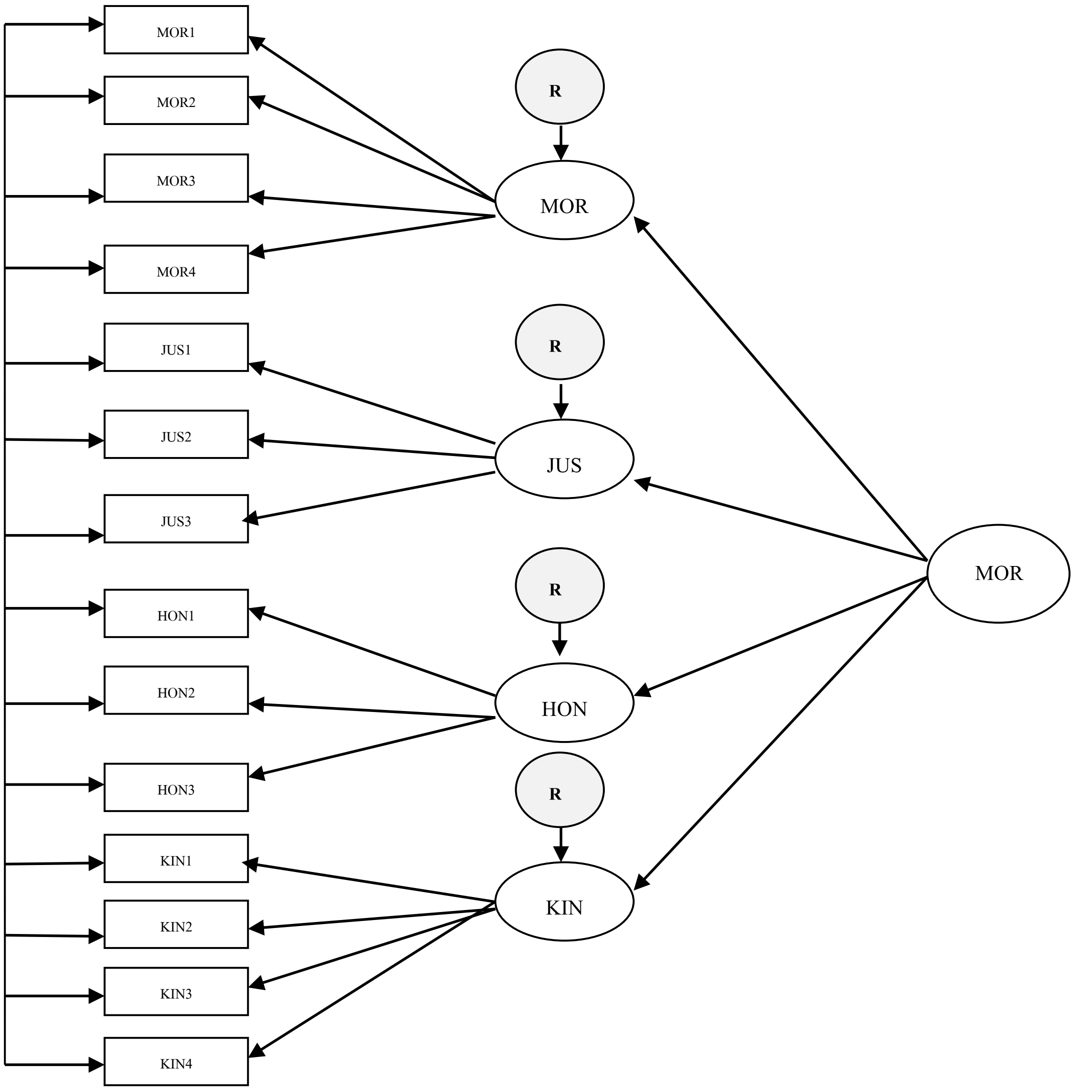
KIN2 = (K51+K52+K53+K54) = (1.40+1.46-0.38-0.91) = 1.57

KIN3 = (K55+K56+K57+K58) = (-0.24+1.82+0.57-0.22) = 1.93

KIN4 = (K59+K60+K61+K62) = (2.11+0.86-0.03+0.20) = 3.14

3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจาก 14 องค์ประกอบย่อย ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) ความยุติธรรม (JUS) ความซื่อสัตย์ (HON) และ ความเมตตา (KIN) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 4-10



ภาพที่ 4-10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 14 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 14 ตัว

ตัวบ่งชี้	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4	JUS1	JUS2	JUS3	HON1	HON2	HON3	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
MOR1	1.00													
MOR2	.443**	1.00												
MOR3	.541**	.452**	1.00											
MOR4	.523**	.562**	.494**	1.00										
JUS1	.378**	.368**	.420**	.500**	1.00									
JUS2	.341**	.407**	.485**	.529**	.683**	1.00								
JUS3	.542**	.342**	.436**	.547**	.596**	.684**	1.00							
HON1	.330**	.408**	.415**	.433**	.557**	.662**	.696**	1.00						
HON2	.387**	.366**	.453**	.501**	.479**	.484**	.500**	.519**	1.00					
HON3	.425**	.312**	.271**	.608**	.450**	.500**	.520**	.611**	.587**	1.00				
KIN1	.522**	.733**	.446**	.616**	.439**	.523**	.600**	.559**	.491**	.467**	1.00			
KIN2	.398**	.553**	.426**	.429**	.356**	.551**	.524**	.519**	.498**	.448**	.720*	1.00		
KIN3	.452**	.591**	.372**	.431**	.392**	.541**	.558**	.534**	.602**	.494**	.733**	.780**	1.00	
KIN4	.283**	.550**	.482**	.296**	.400**	.597**	.415**	.472**	.290**	.204**	.531**	.529**	.517**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง $p<0.01$, * หมายถึง $p<0.05$

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 14 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความปรารถนาดี (KIN1) และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .780 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การเคารพผู้อื่น (HON3) และความเห็นอกเห็นใจ (KIN4) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .204 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	6416.481	.000	0.874

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6416.481 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.874 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัชเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4-20 และภาพที่ 4-11

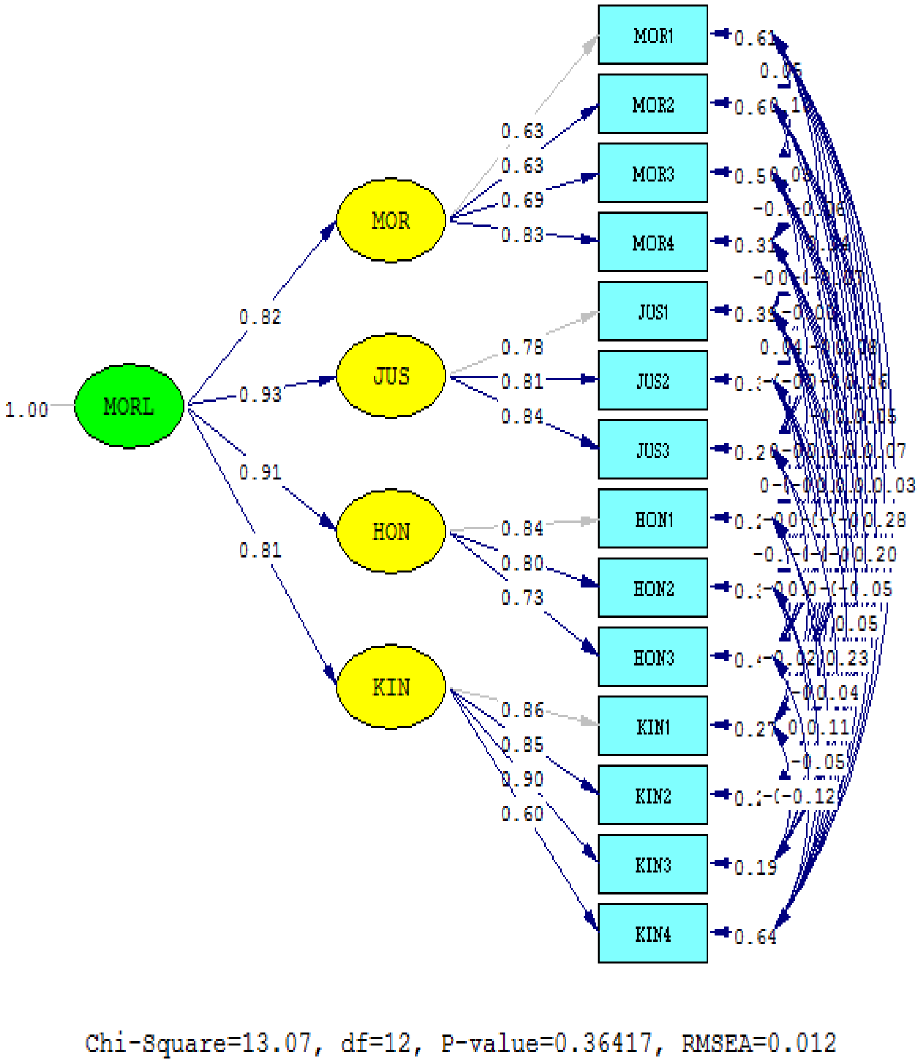
ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR)						
MOR1	0.63	-	-	0.39	0.44	0.61
MOR2	0.63	0.02	11.91**	0.40	0.53	0.60
MOR3	0.69	0.02	13.33**	0.48	0.56	0.52
MOR4	0.83	0.02	12.64**	0.69	1.80	0.31
องค์ประกอบของความยุติธรรม (JUS)						
JUS1	0.78	-	-	0.61	0.60	0.39
JUS2	0.81	0.02	16.68**	0.66	0.53	0.34
JUS3	0.84	0.02	16.16**	0.71	0.87	0.29
องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ (HON)						
HON1	0.84	-	-	0.71	1.09	0.29
HON2	0.80	0.02	15.56**	0.64	0.80	0.36
HON3	0.73	0.02	16.70**	0.53	0.18	0.47
องค์ประกอบของความเมตตา (KIN)						
KIN1	0.86	-	-	0.73	1.49	0.27
KIN2	0.85	0.02	24.07**	0.73	0.57	0.27
KIN3	0.90	0.02	27.50**	0.81	1.30	0.19
KIN4	0.60	0.02	16.07**	0.36	0.47	0.64
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
MOR	0.82	0.07	12.49**	0.67	-	0.33
JUS	0.93	0.05	17.98**	0.86	-	0.14
HON	0.91	0.04	20.21**	0.83	-	0.17
KIN	0.81	0.04	18.84**	0.66	-	0.34

Chi-Square=13.07, df=12, p=0.36417, GFI=1.00, AGFI=0.97, RMSEA=0.012

** P < .01

จากตารางที่ 4-20 สามารถสร้างโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังภาพที่ 4-11



ภาพที่ 4-11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากตารางที่ 4-20 และภาพที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.36417 นั่นหมายถึงค่าไค-สแควร์(χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความ

สอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.012

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4-19 และภาพที่ 4-11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิตจิที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 และความเมตตา (KIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบของความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และความเมตตา ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) ดังสมการ

MORL = 0.82(MOR)+0.93(JUS)+0.91(HON)+0.81(KIN)

3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq,1997 อ้างถึงในวิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) รายละเอียดดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (MORL)	การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR)	0.82	ความนอบน้อม (MOR1)	0.63	M1	0.48
					M2	0.44
					M3	0.58
					M4	0.59
					M5	0.80
					M6	0.53
			ความไม่เห็นแก่ตัว (MOR2)	0.63	M7	0.48
					M8	0.71
					M9	0.74
					M10	0.73
			ความฉลาดทางอารมณ์ (MOR3)	0.69	M11	0.57
					M12	0.32
					M13	0.59
					M14	0.80
					M15	0.44

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	**องค์ประกอบหลัก**	λ	**องค์ประกอบย่อย**	λ	**ตัวบ่งชี้**	λ
ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (MORL)	การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR)	0.82	การอุทิศตน (MOR4)	0.83	M16	0.57
					M17	0.67
					M18	0.71
					M19	0.47
					M20	0.65
					M21	0.42
	ความยุติธรรม (JUS)	0.93	ความเที่ยงธรรม (JUS1)	0.78	J22	0.79
					J23	0.65
					J24	0.79
					J25	0.75
			ความชอบด้วยเหตุผล (JUS2)	0.81	J26	0.77
					J27	0.91
					J28	0.52
					J29	0.58
			ความถูกต้อง (JUS3)	0.84	J30	0.68
					J31	0.66
					J32	0.74
					J33	0.87

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	**องค์ประกอบหลัก**	λ	**องค์ประกอบย่อย**	λ	**ตัวบ่งชี้**	λ
ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (MORL)	ความซื่อสัตย์ (HON)	0.91	การเปิดเผยความจริง (HON1)	0.84	H34	0.59
					H35	0.87
					H36	0.52
					H37	0.80
					H38	0.88
			การรักษาสัญญา (HON2)	0.80	H39	0.56
					H40	0.52
					H41	0.70
			การเคารพผู้อื่น (HON3)	0.73	H42	0.62
					H43	0.75
					H44	0.89
					H45	0.81
	ความเมตตา (KIN)	0.81	ความปรารถนาดี (KIN1)	0.86	K46	0.67
					K47	0.66
					K48	0.47
					K49	0.74
					K50	0.66
			ความห่วงใยผู้อื่น (KIN2)	0.85	K51	0.52
					K52	0.88
					K53	0.50
					K54	0.71

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	**องค์ประกอบหลัก**	λ	**องค์ประกอบย่อย**	λ	**ตัวบ่งชี้**	λ
ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (MORL)	ความเมตตา (KIN)		ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3)	0.90	K55	0.76
					K56	0.89
					K57	0.87
					K58	0.78
			ความเห็นอกเห็นใจ (KIN4)	0.60	K59	0.95
					K60	0.72
					K61	0.54
					K62	0.56

จากตารางที่ 4-21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่า ตั้งแต่ 0.81-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 และความเมตตา (KIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

1) องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.63-0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การอุทิศตน (MOR4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ความฉลาดทางอารมณ์ (MOR3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 ความไม่เห็นแก่ตัว (MOR2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 และความนอบน้อม (MOR1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63

2) องค์ประกอบของความยุติธรรม (JUS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.78-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับ

จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความถูกต้อง (JUS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 ความชอบด้วยเหตุผล (JUS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และความเที่ยงธรรม (JUS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78

3) องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ (HON) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.73-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การเปิดเผยความจริง (HON1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การรักษาสัญญา (HON2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และการเคารพผู้อื่น (HON3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

4) องค์ประกอบของความเมตตา (KIN) ประกอบด้วย 4องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.60-0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ความปรารถนาดี (KIN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ความห่วงใยผู้อื่น (KIN2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และเห็นอกเห็นใจ (KIN4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60

จากตารางที่ 4-21 ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.32-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ รับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องของผู้อื่น (K59) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ (M12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32

กล่าวโดยสรุป ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดลการวัด (Measurement Model) ขององค์ประกอบหลัก พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Baertlett พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ทุกองค์ประกอบหลัก และค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .781, .720, .702 และ .817 ตามลำดับ

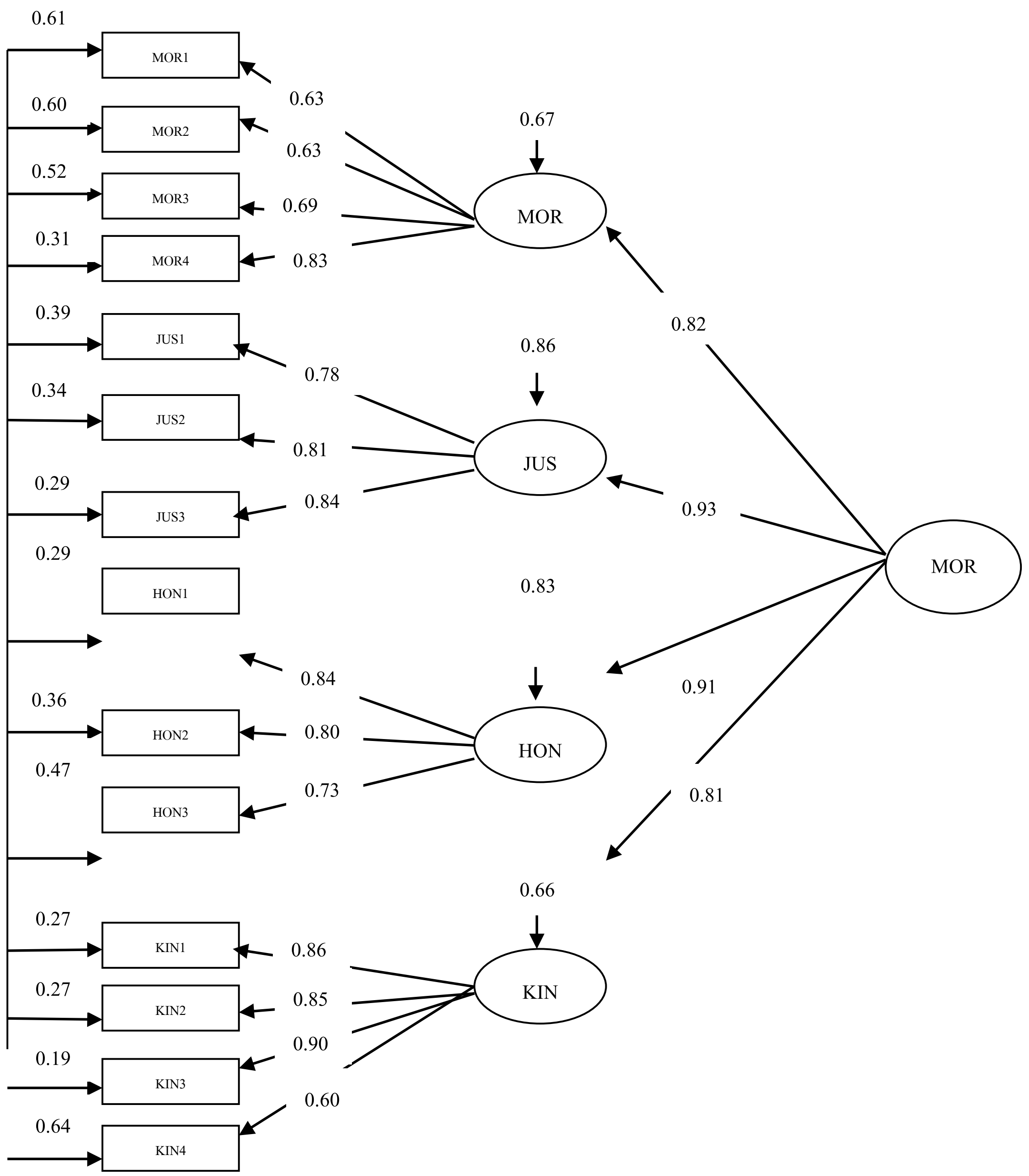
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 โมเดล พบว่า แต่ละโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้

(1) โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ค่าไค-สแควร์(χ^2) เท่ากับ 33.28 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.26660 (2) โมเดลการวัดของความยุติธรรม ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.37 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.88253 (3) โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 12.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.12596 (4) โมเดลการวัดของความเมตตา ค่าไค-สแควร์(χ^2) เท่ากับ 15.91 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.1892

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากโมเดลการวัด (Measurement Model) ระดับองค์ประกอบย่อย 14 โมเดล พบว่า (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกโมเดลมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.204-0.780 (2) เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.874 (3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าไค-สแควร์ Chi-square (χ^2) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.36417 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.012

ผลตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบดังนี้ (1) **ระดับองค์ประกอบหลัก** ค่าน้ำหนักของ 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (2) **ระดับองค์ประกอบย่อย** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.63-0.83 ความยุติธรรม (JUS) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.78-0.84 ความซื่อสัตย์ (HON) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.73-0.84 และความเมตตา (KIN) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.60-0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า **(3) ระดับตัวบ่งชี้** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.32-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

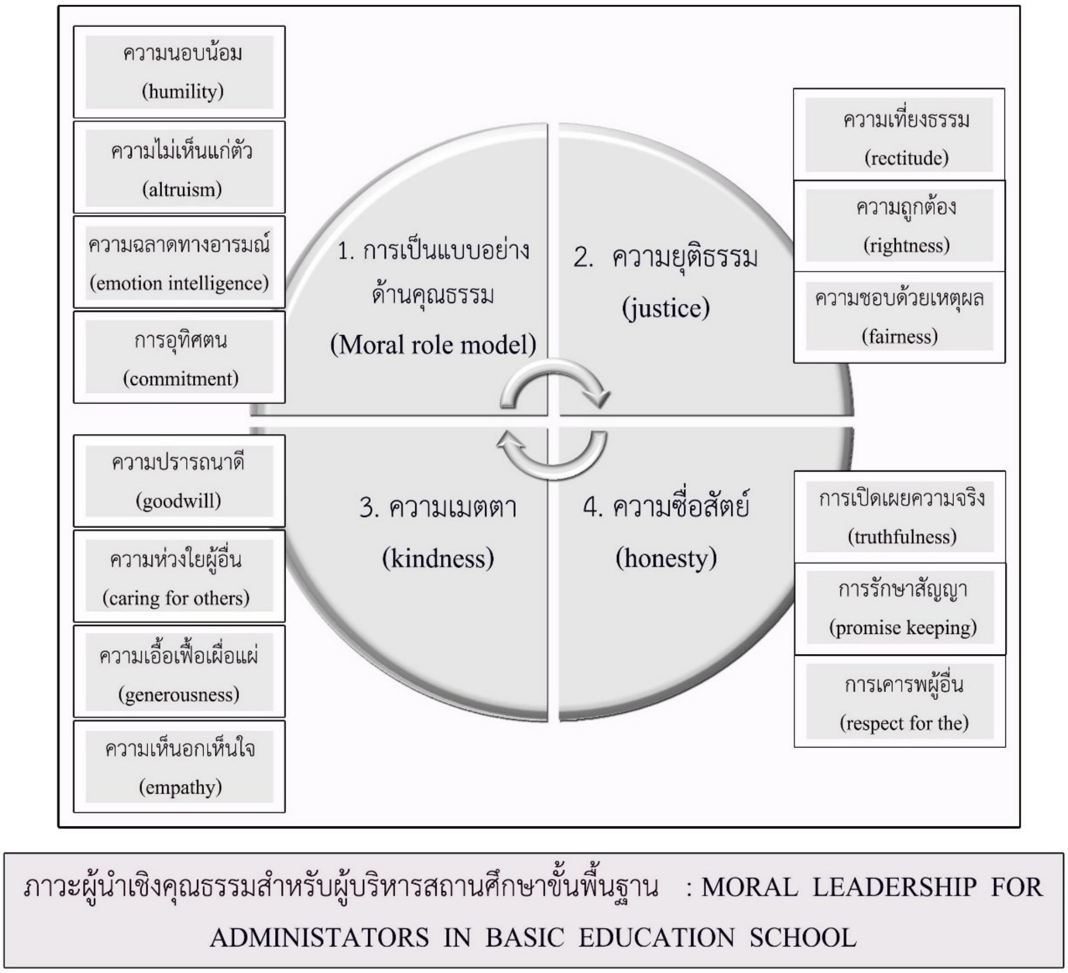
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอ Adjusted Model แสดงดังภาพที่ 4-12



ภาพที่ 4-12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14

องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นโมเดลที่มีประโยชน์ต่อการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยในอนาคต โดยมีองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย แสดงดังภาพที่ 4-13



ภาพที่ 4-13 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,719 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์ จำนวน 37 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 740 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีข้อคำถามจำนวน 62 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 652 คน ซึ่งมีสถานภาพ ดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 548 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 และ เพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อายุ 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 อายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 มีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน มากที่สุด จำนวน 309 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.40 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน ลงมา จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาคือ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

ผลการวิจัย สรุปได้ตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และการอุทิศตน มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.28-14.62

องค์ประกอบหลักความยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ย่อย 3 องค์ประกอบ คือ ความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล และความถูกต้อง รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-4.66 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.15-14.64

องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยความจริง การรักษาสัญญา และการเคารพผู้อื่น รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-4.61 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-14.44

องค์ประกอบหลักความเมตตา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความปรารถนาดี ความห่วงใยผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเห็นอกเห็นใจ รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11-4.64 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.56-14.35

โดยสรุป ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของทุกองค์ประกอบย่อย รวมทั้งหมด 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.28-14.64 ซึ่งแสดงให้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.006-0.619 ในโมเดลการวัดของความยุติธรรม (JUS) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.266-0.843 ในโมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ (HON) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.062-0.719 และในโมเดลการวัดของความเมตตา (KIN) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.129-0.932 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโมเดลการวัดดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) ทุกค่า

กรณีผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 786.774, 854.018, 618.618 และ 1454.120 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p< .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .781, .720, .702 และ .817 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จากเกณฑ์ที่คิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL มีผลการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 ดังนี้

โมเดลการวัดของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 33.28 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.26660 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015

โมเดลการวัดของความยุติธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.37 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.88253 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

โมเดลการวัดของความซื่อสัตย์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 12.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.12596 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030

โมเดลการวัดของความเมตตา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.91 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.31892 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.014

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก แสดงว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบ จำนวน 14 ตัว ได้ดังสมการ

MOR1 = (M1+M2+M3+M4+M5+M6) = (0.42+0.02+0.41+0.61+1.30+0.33) = 3.09

MOR2 = (M7+M8+M9+M10) = (-0.17+0.98+0.54+0.89) = 2.24

MOR3 = (M11+M12+M13+M14+M15) = (0.87+0.15+0.64+1.23+0.11) = 3.00

MOR4 = (M16+M17+M18+M19+M20+M21) = (0.42+0.49+0.51+0.25+0.26-0.18) = 1.75

JUS 1 = (J22+J23+J24+J25) = (0.90-1.37+1.73+0.86) =2.12

JUS 2 = (J26+J27+J28+J29) = (0.31+1.24-0.24+0.08) = 1.39

JUS 3 = (J30+J31+J32+J33) = (0.42+0.23+0.38+0.90) = 1.93

HON 1 = (H34+H35+H36+H37+H38) = (0.25+1.02-0.09+0.52+0.87) = 2.57

HON 2 = (H39+H40+H41) = (-0.24+0.58+0.33) = 0.67

HON 3 = (H42+H43+H44+H45) = (0.09+0.56+1.12+0.62) = 2.39

KIN1 = (K46+K47+K48+K49+K50) = (-0.29+0.34-1.63+0.93-0.08) = 2.53

KIN2 = (K51+K52+K53+K54) = (1.40+1.46-0.38-0.91) = 1.57

KIN3 = (K55+K56+K57+K58) = (-0.24+1.82+0.57-0.22) = 1.93

KIN4 = (K59+K60+K61+K62) = (2.11+0.86-0.03+0.20) = 3.14

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีผลการวิจัย ดังนี้ (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของโมเดลการวัดของ 14 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.204-

0.780 (2) เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6416.481 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 (p< .01) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.874 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดีมาก (3) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.36417 ซึ่งหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.012 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 และจากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังสมการ

MORL = 0.82(MOR)+0.93(JUS)+0.91(HON)+0.81(KIN)

5.1.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยมีดังนี้

(1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 และความเมตตา (KIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

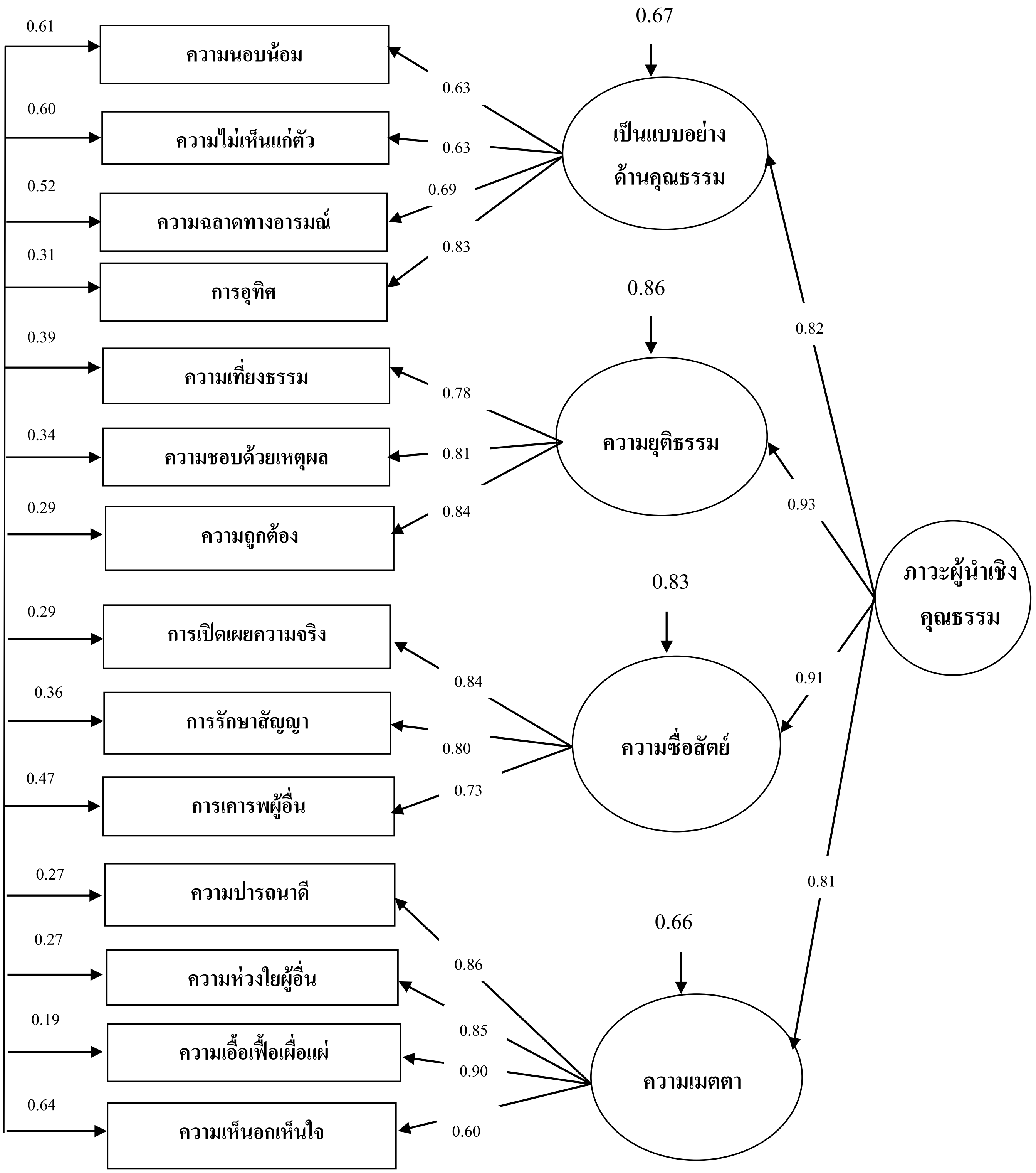
(2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การอุทิศตน (MOR4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ความฉลาดทางอารมณ์ (MOR3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 ความไม่เห็นแก่ตัว (MOR2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 และความนอบน้อม (MOR1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.32-0.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

(3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักความยุติธรรม (JUS) ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่า0.78-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความถูกต้อง (JUS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 ความชอบด้วยเหตุผล (JUS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และความเที่ยงธรรม (JUS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

(4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ (HON) ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การเปิดเผยความจริง (HON1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การรักษาสัญญา (HON2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และการเคารพผู้อื่น (HON3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

(5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักความเมตตา (KIN) ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.60-0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ความปรารถนาดี (KIN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ความห่วงใยผู้อื่น (KIN2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และเห็นอกเห็นใจ (KIN4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.47-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model) แสดงดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.28-14.64 ซึ่งแสดงให้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจาก วิธีวิจัยที่เรานำมาใช้ว่าเป็นการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่มีการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานรองรับ ซึ่งเป็นผลให้ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (System) อย่างเป็นตรรกะ (Logic) จากหลากหลายแหล่ง และสรุปผลด้วยวิธีการสังเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความถูกต้องตรงตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่นำมาอ้างอิง อย่างตระหนักถึงข้อแนะนำของเจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ที่ว่าการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติดีอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย และตามข้อแนะนำของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) ที่กล่าวว่า "การศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้หรือสาระหลัก จะต้องคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาเป็นสำคัญไม่จับเอาแพะมาปนกับแกะ" อีกทั้งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้หลักการที่กล่าวไว้ข้างต้นในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อการวิจัย ผลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลทุกโมเดล

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยพิจารณาจากค่าสถิติ

ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าในสภาพการณ์ที่ผ่านมาและในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือผลงานวิจัยตามที่กำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ใช้ในการวิจัย ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือผลงานวิจัยนั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปรากฏอยู่ในแนวนโยบายหรือแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ในนโยบายคณะรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติชอบ นอกจากนั้นสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559) ยังนำนโยบายคณะรัฐมนตรีมากำหนดทิศทางและนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐโดยมีกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตมิชอบของข้าราชการพลเรือน ในระดับจังหวัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริต ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน และธรรมาภิบาลจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ยังได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในประเด็นของสถานการณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยและสังคมโลก เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม คือ ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courange) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) อีกทั้ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้มีมาตรการในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ได้กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และมีความรักและเมตตา อีกทั้งในปัจจุบันยังเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของคุณธรรม โดยการกำหนดโครงการโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ซึ่งให้ทุกโรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมโครงการดังกล่าวภายในปี พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้เป็นโมเดลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้มีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ความเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และความเมตตา ซึ่งต้องมีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ การปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผลข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย การให้บริการทางการศึกษาที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี พึงเป็นผู้มีธรรม การรักษาธรรม ก็คือการรักษาความเป็นไท ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้น จะสามารถครองตน ครองคนและครองงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำรงตนอยู่ในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน สร้างความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมโลก

5.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากผลการวิจัย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย ได้รับการศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลอย่างคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบ

หลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความเมตตา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ขอนำมาอภิปรายผลโดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

5.2.3.1 องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (MOR) ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การอุทิศตน (MOR4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ความฉลาดทางอารมณ์ (MOR3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 ความไม่เห็นแก่ตัว (MOR2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 และความนอบน้อม (MOR1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.32-0.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องสังคมและวัฒนธรรมไทยเป็นสังคมชาวพุทธเป็นส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและยึดตามหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงสอนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม และจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและมีการติดตามและประเมินสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันและยังสอดคล้องกับทัศนะของ Burns (1978), Bell (2001) ที่กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการยกระดับความประพฤติ (Conduct) หรือการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ซึ่งเป็นพลวัตรของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับชื่มชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความนอบน้อม ไม่เห็นแก่ตัว การควบคุมอารมณ์ของตน มีความรัก ความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม และมีความเคารพนอบน้อม การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า อีกทั้ง Moorhouse (2002) ยังได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม นั่นคือ การเป็นผู้มีพฤติกรรมตามหลักศาสนา การ

เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำรวมถึงการกระตุ้นส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม และไม่เห็นแก่ตัว เป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์แก่กัน ไม่เห็นแก่ตัวตามโอกาสอันควรเป็นการสร้างเสริมสังคมให้เจริญรุดหน้า เน้นช่วยคนอื่นโดยไม่ได้คิดถึงประโยชน์ของตนเองและการเสียสละส่วนตัว และ National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะต้องเป็นผู้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย คือ การปฏิบัติตามคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นศรัทธา ให้เกียรติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีความเคารพนอบน้อม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติตามจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมและใช้หลักการบริหารอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้นซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมประกอบด้วย ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) การครองตนที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข 3) ได้รับการยอมรับ ได้รับความศรัทธาด้านคุณธรรม มีความนอบน้อม

5.2.3.2 องค์ประกอบของความยุติธรรม (JUS) ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.78-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีความถูกต้อง (JUS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 ความชอบด้วยเหตุผล (JUS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และความเที่ยงธรรม (JUS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) มีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาด้วยความยุติธรรม การบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และยุติธรรมกับทุกคน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้ เช่นเดียวกับทัศนะของ Kohlberg (1981), Covey (1991), Nancy (2001), Moorhouse (2002), Fullan (2003) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรม ต้องยึดความถูกต้องเป็นหลักถูกต้องตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การตัดสินใจที่ถูกต้อง การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ เป็นผู้มีความเป็นธรรม การบริการที่ให้ความเสมอภาค การปฏิบัติตนด้วยความ

เที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติคำนึงถึงพรรคพวกของตนเองและที่สำคัญจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกลาง เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ เป็นผู้ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) คือการบริการที่ให้ความเสมอภาค เช่นเดียวกับ National Policy Board for Educational Administration (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานด้านความยุติธรรมคือการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม และยังสอดคล้องกับสำนักงานสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความยุติธรรมนั้นประกอบด้วย ความเที่ยงธรรม การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกลาง และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงความยุติธรรม คือ ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courange) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) การบริการที่ให้ความเสมอภาค และถูกต้อง มีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

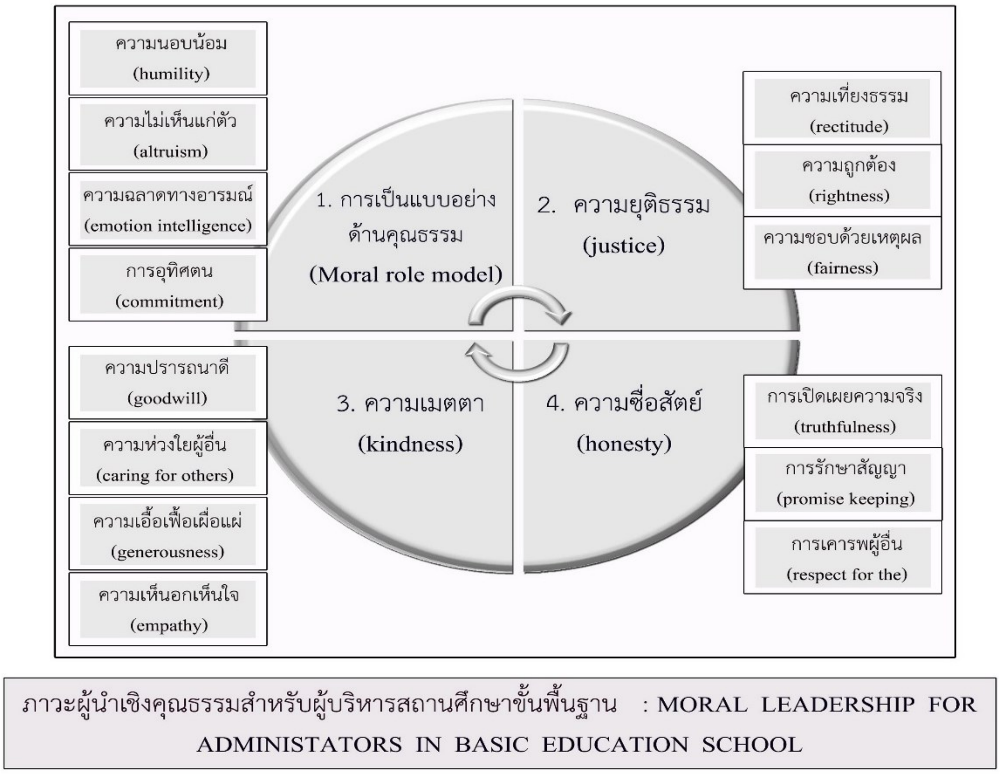
5.2.3.3 องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ (HON) ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73-0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การเปิดเผยความจริง (HON1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การรักษาสัญญา (HON2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และการเคารพผู้อื่น (HON3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากรัฐบาลได้เน้นย้ำให้ประชาชนทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ยังกำหนดเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ และได้นำเสนอแนวทางธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนนิติบุคคลโดยเฉพาะ 2 ด้านที่เป็นสิ่งสำคัญมากในขณะนี้คือด้านการบริหารบุคคล บุคคลทั่วไป และที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “บุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารฯ” เพราะบุคลากรฯเป็นผู้รับผิดชอบฯและดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบกับความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารฯต้องสร้างภาวะผู้นำและควรยึดหลักวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาบูรณาการไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

เพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีย่อมอยู่เหนือคำสอนอื่นใด” และสอดคล้องกับทัศนะของ Covey (1991) Moorhouse (2002) Josephson (2009) กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ นั้นประกอบด้วย การเปิดเผยความจริง (Truthfulness) ความจริงใจ (Sincerity) ความตรงไปตรงมา (Candor) อย่างเปิดเผย (Forthrightness) และไม่อ้อมค้อม (Frankness) การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม เป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยได้ และ เป็นผู้ไม่มีอคติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวถึงความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)

5.2.3.4 องค์ประกอบของความเมตตา (KIN) ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.60-0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (KIN3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ความปรารถนาดี (KIN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ความห่วงใยผู้อื่น (KIN2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และเห็นอกเห็นใจ (KIN4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.47-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากในการวิจัย ได้รับการศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Covey (1991) Sergiovanni (1992) Moorhouse (2002) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านความเมตตา ประกอบด้วย ดังนี้ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นการรู้สึกว่าเป็นมิตรกับเพื่อนมนุษย์ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Considerration for other) การนับถือคนอื่น ๆ การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ซึ่งจะทำให้เรารู้สึกเป็นมิตร เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือสังคมโลก ทำให้เรามีสุขภาพจิตที่ดีที่เป็นผลดีต่อสุขภาพทางร่างกาย ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นปรารถนาให้เป็นสุข การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ยินดีกับความสุขความสำเร็จที่ผู้อื่นได้รับ มีความเอื้อเฟื้อเป็นผู้ให้เมื่อมีผู้ต้องการความช่วยเหลือ ต้องการ

ช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ มั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นโมเดลที่มีประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนี้ (1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต (2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวนและตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์การ ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย (4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยแสดงดังภาพที่ 5-2



ภาพที่ 5-2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลัก ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การเป็น

แบบอย่างด้านคุณธรรม และความเมตตา ตามลำดับ

5.3.1.2 องค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การอุทิศตน ความฉลาดทางอารมณ์ ความไม่เห็นแก่ตัว และความนอบน้อม ตามลำดับ

5.3.1.3 องค์ประกอบหลักความยุติธรรม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความถูกต้อง ความชอบด้วยเหตุผล และความเที่ยงธรรม ตามลำดับ

5.3.1.4 องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การเปิดเผยความจริง การรักษาสัญญา และการเคารพผู้อื่น ตามลำดับ

5.3.1.5 องค์ประกอบหลักความเมตตา ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความปรารถนาดี ความห่วงใยผู้อื่น และเห็นอกเห็นใจ ตามลำดับ

5.3.1.6 องค์ประกอบย่อยความนอบน้อม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีจิตใจอ่อนโยน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.7 องค์ประกอบย่อยความไม่เห็นแก่ตัว ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ คิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.8 องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ แสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผลเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.9 องค์ประกอบย่อยการอุทิศตน ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.10 องค์ประกอบย่อยความเที่ยงธรรม ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาสอดคล้องกับความเป็นจริง และ วางตัวและใจที่เป็นกลางไม่มีอคติ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.11 องค์ประกอบย่อยความชอบด้วยเหตุผล ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้พิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและครบถ้วนเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.12 องค์ประกอบย่อยความถูกต้อง ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มีไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.13 องค์ประกอบย่อยการเปิดเผยความจริง ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ใช้ให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.14 องค์ประกอบย่อยการรักษาสัญญา ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.15 องค์ประกอบย่อยการเคารพผู้อื่น ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ไม่ให้ร้ายผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.16 องค์ประกอบย่อยความปรารถนาดี ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.17 องค์ประกอบย่อยความห่วงใยผู้อื่น ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ให้ความใส่ใจผู้อื่นเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.18 องค์ประกอบย่อยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.19 องค์ประกอบย่อยความเห็นอกเห็นใจ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มีรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 กระทรวงศึกษาธิการ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล

5.3.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

5.3.2.3 สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้มาตรฐานสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปใช้ในการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากรวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

5.3.3.3 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development)โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.3.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 62 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียนต่อไป

5.3.3.5 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

บรรณานุกรม

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

________. (2548). *องค์การและการพัฒนาองค์การ.* ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์.* กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553ก). *ศาสนาสู่สถานศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://www.vcharkarn.com/vblog/16268/12

________. (2553). *คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สป. 719/2553 เรื่อง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ.* สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.inspec.moe.go.th/home/index.php/2010-12-21-04-50-15.html.

กฤฎิ์อธิป ใจปล้ำ. (2544). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). *ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 2* . กรุงเทพฯ: เอ็ช.เอ็น กรุ๊ป จำกัด.

________. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ.*กรุงเทพฯ: ซัคเซส.

ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542, 2545, 2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.*

จำเริญ จิตรหลัง. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิจัยทางการศึกษาโดยใช้โปรแกรมลิสเรล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 20(1), 17-34.*

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จิติมา วรรณศรี. (2550*). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยสิทธิ์ สุวนวรรณ. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). *พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.

ชีวิน อ่อนลออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553*). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐชา วิทยพิเชฐสกุล. (2548*). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย หาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ติช นัท ฮันท์.(2542). *เมตตาภาวนา คำสอนด้วยรัก (ธารา รินศานต์, ผู้แปล).* กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ทวีศักดิ์ ญาณประทีปและธงทอง จันทรางศุ.(2532). *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา.* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด.

ทิตยา สุวรรณชฎ. (2517). *สังคมวิทยา.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทัศนีย์ น้อยวงศ์และร้อยเอกหญิงมาริดา พรวัฒเวทย์. (2539) *ธรรมะกับการบริหาร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทองใบ สุดชารี. (2551). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย ถาวร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนา ประมุขกุล. (2544). เครือข่าย. *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม* ปีที่ 24 ฉบับที่ 3 กค-กย 2544.

ธนู กุลชล. (2523). *มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม.* เอกสารประกอบการบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2547). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร.* ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.นนทบุรี, พิมพ์ครั้งที่ 1

ธีระ รุญเจริญ. (2545) *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้.* มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธีรานิตย์ สันติพฤทธิ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักวิชาการสาธารณสุข ในเขต 12.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

________. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

________. (2548). *แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้.* วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1 (2).

นพปฎูล พงศ์ศิริวรรณ. (2555). การปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเมตตา: กรณีศึกษานักบวชสถานปฏิบัติธรรมหมู่บ้านพลัม. *วารสารมนุษยศาสตร์สาร* ปีที่ 13 ฉบับที่ 2. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิคม นาคอ้าย. (2549). *องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* (Leadership: The energy that drives your organization towards excellence). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

นันฐิณี ศรีธัญญา. *การจัดการความรู้: กลยุทธ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่คุณภาพงาน.* สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, จาก http://www.nfe.go.th/0405/NFE-note/nattenee07.htm

นัทฮันท์, ติช (เขียน) รสนา โตสิตระกูล (แปล). (2542*). เมตตาภาวนาคำสอนว่าด้วยรัก.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552). *วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย บนเส้นทางปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. มติชนรายวัน วันที่ 08 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ปีที่ 32 ฉบับที่ 11565.

ประชิด สกุณะพัฒน์ และอุดม เชยกีวงศ์. (2549). *วันสำคัญ.* กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *นโยบายและการวางแผน; หลักการและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปราชญา กล้าผจญ; และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ก.พลการพิมพ์

ปองภพ ภูจอมจิตร. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Ekonomiz. (ม.ป.ป.). *"ผู้นำ" ในฝันของสังคมไทย.* สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2558 เข้าถึงได้จาก http://www.nidambe11.net/ekonomiz/ 2005q4/article2005nov03p2.htm

เปลื้อง ณ นคร. (ม.ป.ป.). *พจนานุกรมไทย-ไทย* สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก http://guru.sanook.com/ search

พรนพ พุกกะพันธุ์.(2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

พระราชปริยัติโมลี. (2554). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมาภรณ์. (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

พระไพศาล วิสาโล. (2556). *เติมเต็มชีวิตด้วยจิตอาสา.* กรุงเทพฯ: เครือข่ายพุทธิกา.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ.* นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พัฒนิจ โกญจนาท. (2542). *การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่.* วารสารเพิ่มผลผลิต, 39(1), 23-26.

พัทยา สายหู. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาสังคม.* สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.wiruch.com/ articles% 20for%20article/article%20meaning%20andpdf

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล.* พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณนิภา ชุติบุตร.(ม.ป.ป.). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัย.* สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2559 เข้าถึงได้จาก www.superbk3.net/ learning/research.doc

มานัส ศักดี. (2551). *กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2551). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย.* มมป. (เอกสารอัดสำเนา).

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์กรธุรกิจรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 1(3), 77-111.

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมภาษาไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

_______. (2547). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์ พับลิเคชั่นส์.

เลิศชาย ชูรัตน์. (ม.ป.ป.). *ทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จ.* สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558 จาก http://nctc.oncb. go.th/new/images/stories/article/lerdchai.pdf

วนิดา ปรียอนุกูล. (2549). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทยากร เชียงกูล. (2553). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม.* กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวเคชั่น.

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ”. *วารสารศึกษาศาสตร์* ปีที่ 18 (พฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550): 63.

วรารัตน์ กลั่นหุ่น.(2553). *เทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำ.* บทความ สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 เข้าถึงได้จากhttp://www.kroobannok.com/blog/38947.

วิภาส ทองวิสุทธิ์. (2552). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิทยากร เชียงกูล. (2551). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย.* สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://witayakornclub.wordpress.com.

วิเศษ ชิณวงศ์. (2549). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558 เข้าถึงได้จาก http://www.itie.org/eqi/modules. php?name=Forums&file=viewtopic&t=1261

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์. (ม.ป.ป.). *สุขงานสุขใจ*. บทความ สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 เข้าถึงได้จาก http://www.suanprung.go.th/article_new/suanprung.php?id=110

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *โรงเรียน การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์

_______. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

_______. (2553). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

________. (2557). *ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

________. (2558*). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติและกรณีศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. (E-book) กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีรยุทธ จินสีคง. (ม.ป.ป.). *ลักษณะของการเป็นผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2558 เข้าถึงได้จาก http://sites.google.com/site/peachidtinnabutr/weerayut49

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

________. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553).* สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.kroobannok.com/27638

________. (2558). *ข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://doc.obec.go.th/download_form/insert_data.php.

________. (2560). *UTQ-55215 จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.kroobannok.com/27638

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2520). *นโยบายฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย การ ฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.

_______. (2555). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.

_______. (2559). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. วสุนธรา (สลธ.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://km.opdc.go.th/web_opdc/ admin/uploadfiles/ pdf/manual_activity.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2551). *ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ.

สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). *ครม.เห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559)*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/websm/2010/ jan/003.html.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548ก*). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

________. (2548ข*). รายงานการศึกษาเรื่องการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกล มหาสังฆปริณายก. (2522). *หลักพุทธศาสนา.* กรุงเทพ ฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระธรรมราชูปถัมภ์.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2549). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.itie.org/ eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=1261

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *สาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สมชาย เทพแสง. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า.* วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 6(11), 83-95

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป.* นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.

สมบัติ ทีฆทรัพย์. (2547). *คุณธรรม-จริยธรรมสำหรับนักบริหาร.* สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.itie.org/ eqi/modules.php?name=Forums&file =viewtopic&t =1261

สมยศ นาวีการ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory).* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

สุฑาทิพย์ รุทธิฤทธิ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.* กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *"ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม"* เอกสารคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. เชียงราย:สถาบันราชภัฏเชียงราย.

________. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์.

________. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://suthep.cru.in.th

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิวลี ศิริไล. (2550). *"ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม".* เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 10 เมษายน 2550 (เอกสารอัดสำเนา)

________. (2550). *"คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ".* เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 1 พฤษภาคม 2550 (เอกสารอัดสำเนา)

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: บริษัทเฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

________. (ม.ป.ป.). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.* สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558, จาก http:// suthep.ricr.ac.th

สุนันทา เลาหนันท์. (2544***). การพัฒนาองค์การ.*** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คสโตร์.

สุวัฒน์ นิยมค้า. (2531). *ทฤษฎีและทางปฏิรูปในการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้.* กรุงเทพฯ: เจเนอรัลบุ๊คส์เซนเตอร์.

เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). *รูปแบบใหม่ของผู้นำในอนาคต*: Leadership for the future. Management Science Journal, 1(1), 7-13.

อรุณ รักธรรม. (2536). *พฤติกรรมองค์การ.* ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฏีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

________. (2543). *การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในองค์การ.* ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

อัญญา ศรีสมพร. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาตนเองในยุคโลกาภิวัตน์.* สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.spu.ac.th/announcement/articles/improver.pdf

อุษาวดี จันทรสนธิ. (2550). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา.บทความวารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม-พฤษภาคม 2550. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

________. (2551). *ภาวะผู้นำของครู.* ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรและการสอน หน่วยที่ 7. นนทบุรี: หาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทุมพร จามรมาน. (2533*). แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.* สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558 เข้าถึงได้จาก http://pirun.ku.ac.th/ ~oskr/section1_1.html)

Allen,N.J., and Meyer, J.P. (1990). “Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers’ commitment and role orientation”. *Academy of*

Ashkanasy, N.M.,Windsor, C.A., & Treviso, L.K.(2006). Bad apples in bad barrelsre visited: Personal factors and organizational rewards as determinants of managerial ethical decision-making. *Business Ethics Quarterly.*

ASEAN. (2005). *Statement of the Ministers Responsible for Education*. ASEAN Countries.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence.* Toronto: Multi-Health System.

________. (2001). *The BarOn emotional quotient inventory.* Retrieved March 10, 2016, from http://eqi.mhs.com/about.html

Barth, Roland S. (1991). *Improving schools from within: Teacher, parents and principals can make the difference.* San Francisco: Jossey-Bass.

Bass, B.M. and Stogdill. *Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Applications.* 3rd ed. New York: Free Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire.* Red wood City, CA: Mind garden.

Beare, H., Caidwell Brain J., & Millkan, Ross H. (1989). *Creating an excellent school.* New York: Routlede.

Bernard M. Bass. (1982). *Stogdill's Handbook of Leadership.* New York: Free Press.

Braun, Jerry Bruce. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation abstract international,* 52(4), 1139-A.

Brown, M.E., & Trevino, L.K. (2006b). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting .Atlanta, GA.

Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D. (2005). *Ethical leadership*: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes.

Burns, J.M. (1978). *Leadership.* New York : Harper and Row.

Butterfield, K.D., Trevino, L.K., & Weaver, G.R. (2000). *Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors.* Human Relations.

Childs-Bowen, D., Moller, G., and Scrivner, J. (2000). *Principals: Leaders of Leaders*. NASSP Bulletin, 84(616), 27-34.

Coles, R. (2002). *Lives of moral leadership: men and women to have made difference*. Random house.

Cook, J.D, & Wall,T. (1980). *The Experience of Work*. London: Academic Press, Inc.

Comrey, A. L. and Lee, H. B., (1992). *A first course in factor analysis.* New Jersey: Erlbaum.

Covey, S. R. (1991). *Principle-centered Leadership.* Great Britain: The Bath Press.

Draft, R.L. (2001). *The Leadership Experience*. New York: Harcourt College Publishers.

DeLameter, J. D. & Myers, D. J. (2007). *Social psychology*. 6th ed. Belmont, CA: Thomson/ Wadsworth.

Farrell, A. M., and Rudd, J. M. (2011). *Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues.* Retrieved January 4, 2016, from http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf

Fuhrman, S. H. (1999). *Policy brief: Reporting on issues in education reform.* Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education.

Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership.* Crowin Press. Moriarty.

Gardner, Howard. (1987). *Theory of multiple intelligences*. Retrieved October 10, 2016, from htt://www.pirun.ku.ac.th/.

Gold, R.Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariable analysis*. Illinois: Scott, Forman.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence it can matter more than IQ.* New York: Bantam Book.

_________. (1996). *Emotional intelligent.* London: Bloombury.

_________. (1998). *Working with emotional intelligence.* New York: Bantam Books.

_________. (1999). *Working with emotional intelligence.* New York: Bantam Book.

_________. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.

_________. (2002). *The new leaders*. United Kingdom: Time Warmer Books.

_________. (2006). *Friends for life: An emerging biology of emotional healing.* New York: The New York Times.

_________, Boyatzis, R. & Mckee, A. (2002). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence.* Boston: Harvard Business School.

Greenberg, J, & Baron, R.A. (1995). *Behaviour in organizations.* 4th ed. Needham Heights: Allyn and Bacon.

Greenberg, J. (2000). *Behaviour in organizations.* 7th Ed. NJ: Prentice Hall.

Greenfield, T .(1991). Re-forming and re-valuing educational administration. *Educational Management and Administration, 30*(2),65-76.

Grigsby, K.A. (1991). Perception of the organization, climate: Influenced by the organization structure. *Journal of Nursing Education, 30*(2), 81-88.

Gross, Edward & Amitai Etzioni. (1985). *Organizations in society.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-hall.

Guilford, J.P. (1988). Some change in the structure of intellect model. *Education and Psychological Measurement, 48*(Spring), 1-4.

Halpin Andrew W. (1966). *Theory and research in administration.* New York: The Menillan.

Hart, A.W. (1995). *Reconceiving school leadership*: Emergent views. Elementary School Journal.

Havelock, Ronald C. (1973). *The Change Agent's Guide to Innovation in Education.* Englewood Cliffs: Education Technology.

Hogan, R.,Curphy,G.J.,&Hogan,J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and Personality. *American Psychologist*.

House, R.J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly, 16*(3), 321-339.

House, R.J. & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests. In J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.). *Contingency approaches in leadership*. (pp. 29-55). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.

Howell, J.P., & Costly, D.L. (2001). *Understanding behaviours for effective leadership.* New Jersey: Prentice-Hall.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Jarvis, P and Tosey, P. (2001). *Corporations and professions. In P.* Jarvis (ed.) The Age of Learning. London: Kogan Page. 147-156.

John, W. (1992). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco, Jossey–Bass Published.

Jones, T.M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review.*

Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (2 nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Kanter,R.M. (1968).Commitment and Social Organization: Study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review, 33* (5).499-577

Keith Davis. (1972). *Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior.* 4th ed. (New York: McGraw-Hill Book CO.

Kohlberg, L. (1981). *State and sequence*: The cognitive-development approach to socialization. InD. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research* (pp.347-480). Chicago: Rand Mc Nally.

Leithwood, K., and Duke, D.L. (1999). *A century's quest to understand school leadership*. In K.S.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1991). *Educational administration: Concepts and practice.* Belmont: Wadsworth.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice.* 3rd ed. Belmont: Wadsworth.

Lussier, Robert N. & Achua, Christopher F. (2007). *Effective leadership.* 3rd ed. Australia: Thomson/South-Western.

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods,* 4(1), 84-99

McClelland, D.C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.

McClelland, D.C. (1985). *Human Motivation*. Glen view, IL: Scott, Foresman.

MacNeill, N. and others. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership.* Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.

McFarland, Dalton E. (1979). *Management: Foundation and Practices.* 5th ed. New York: McMillan.

McGregor D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Michael A. Piel. (2008). *Emotional intelligence and critical thinking relationships to transformational leadership.* Ph.D. Dissertation, Department of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix, U.S.A.

Miller, D., & Toulouse, J.M. (1986). Strategy, structure, CEO personality and performance in small firms. *American Journal of Small Business.*

Miner, J.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology.* Singapore: McGraw-Hill International.

Moorhouse, J. (2002). *Comparative Analysis of Leadership Perceptions: Study in USA.* East Tennessee State University.

Nahavandi, Afsaneh and Malekzadeh, Ali R. (1999). *Organizational Behavior: The Person-Organization Fit.* Indiana, U.S.A: Prentice-Hall.

Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

National Policy Board for Educational Administration .(2004). *Professional Standards for Educational Leaders*. National Policy Board for Educational Administration

Neuman, M., and Simmons, W. (2000). *Leadership for student learning* .Phi Delta Kappan, 82, 8-12.

Nonaka & Takeuchi H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press.

Orway Tead. (1936). *The Art of Leadership*. New York: Mcgrow-Hill Book Company Inc.

Paul, J.H. (2013). *Strategic Leadership: The Essential Skills*. Harvard Business Review.

Pellicer, L.O. (2003). *Caring enough to lead: how reflective thought leads to moral leadership.* Crow in Press.

Petrick, J.A. and Furr, D.S. (1995). *Total quality in managing human resources*. Delray Beach, Fla: St. Lucie Press.

Plant, Roger. (1978). *Managing Change and Making It Stick.* London: William. Collin Sons.

Porter, L.W., Lawler, E.E., and Hackman, R.J. (1975). *Behavior in Organization*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.

Preece, J. (2006). Beyond the learning society: the learning world? *International Journal of Lifelong Education* Vol. 25 No 3. 307-320.

Ralph M. Stogdill. (1950). *Leadership, Membership and Organization*. Psychological Bulletin.

Reimers, Eleonora Villegas. (2003). Teacher Professional Development: An International Review of the Literature. Paris. CHEMS.

Rest, J.R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.

Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies and application*. 10th ed. New Jersey: Pearson prentice hall.

Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2003). *Management (international edition).* Upper saddle river, New Jersey: Prentice Hall.

Ross. Jr., W.T., & Robertson, D.C. (2000). Lying: The impact of decision context. *Business Ethics Quarterly.*

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie. (2006). *Identified the Characteristics and Responsibilities of Teacher Leaders*. Baker J., (ed.). *Emotion, disclosure, and health.* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.

Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality, 9*(2), 185-211.

Salovey, P., Goldman, S.L., Turvey, C & Palfai, T.P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. In Penne

Sallis, E. and Jones, G. (2002). *Knowledge management in Education*. London: Kogan Page.

Sashkin, M. (1988). *Visionary leadership*. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and associates charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Sarason, S.B. (1982). *The culture of the school and the problem of change.* Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Schermerhorn, J.R., Jr. (1997). *Organizational behaviour*. 6th ed. New York: Wiley.

Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. & Osborn. Richard N. (2000). *Osbron. Organizational behaviour.* 7th ed. USA: John Wiley & Sons.

Schein, E. H. (1992). *Organizational Psychology*. Singapore: Prentice-Hall.

________. (1994*). Organizational and Managerial Culture as a Facilitor of Inhibitor of Organizational Learning.* New York: Prentice-Hall.

________. (1997). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

Sergiovanni, T.J. and Carver, F.D. (1980). *The school executive: A theory of administration.* New York: Harper and Row.

Sergiovanni, T.J. (1990). Adding value to leadership gets extraordinary results. *Educational Leadership, 47*(8), 23-27.

Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

Sergiovanni, T. J. (2001).*The Principal ship: A Reflective Practice Perspective*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Shapiro, J. P.Stefkovich, J. A. (2001). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspective to complex dilemmas.* London: Lawrence Erlbaum Association, Inc., Publisher.

_________, & Moore, J.H. (1989). *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count*. In T.J. Sergiovanni & J. H. Moore (Eds.). Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count. (pp.213-226). Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, et al. (1999). *Educational governance and administration.* 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Sheive, Linda Tinelli & Schoenheit, Marian B. (1987). *Vision and the work life of educational leaders leadership examining the elusive.* New York: the association for supervision and curriculum development.

Sherrill, J.A. (1999). *Preparing Teachers for leadership roles in the 21st century*. Theory Into Practice.

Snell, J., and Swanson, J. (2000, April). *"The Essential Knowledge and Skills of Teacher Leaders: A Search for a Conceptual Framework"* Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association, New Orleans, L.A.

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

Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991*). Motivation and work behaviour*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Stephen P. Robbins. (2003). *Organizational behaviour*. (n.p.): Pearson Custom.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership*. London: Collier Macmillan Publishers.

Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. 3rd ed. New York: HarperCollins.

T. R. Batten. (1959). *Community and Their Development*. London: Oxford University Press.

Thomas, G. (2005). *Elementary principal emotional intelligence, leadership behaviour, and openness: An exploratory study*. Ph.D. Dissertation, Department of Management in Organizational Leadership, University of Ohio State, U.S.A.

Thomas, S.J., Rest, J.R., & Davison, M.L. (1991).Describing and testing a moderator of the moral judgment and action relationship. *Journal of Personality and Social Psychology.*

Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person situation interaction is t model. *Academy of Management Review.*

________.(1990). *A cultural perspective on changing organizational ethics.* In R. Woodman & Pass more (Eds.), Research in organizational change and development (pp.195-230). Greenwich, CT: JAI Press.

Trevio, L.K., Hartman, L.P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop are potation for ethical leadership. *California Management Review.*

Trevino, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D.G., &Toffler, B.L. (1999). Managing ethics and Legal Compliance: What hurts and what works. *California Management Review.*

Ubben, G.C., L. W. Hughes., & C. J. Norris. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools.* Boston: Allyn & Bacon.

U.S. Department of Education. (2005). *What Is Instructional Leadership and Why Is It So Important?* The Newsletter for the Reading Program. Retrieved June 5, 2016 from http://72.14.235.104/searchesq=cache:-mozIGkY7cYJ: www.readingfirstsupport)

Victor,B., & Cullen,J.B. (1987). *A theory and measure of ethical climate in organizations.* In W.C. Frederick (Ed.), Research in corporate social Performance and policy (pp.51-71).Greenwich, CT: JAI Press.

Victor,B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly.*

Vijay, S. (1983). Some action implications of corporate culture: A manager's guide to action. *Organizational Dynamics*, *12*(2), 4-23.

Warren G. Bennis. (1996). *Leadership Theory and Authority*. Administrative Science Quarterly.

Wasley, P.A. (1991). *Teachers who lead: The rhetoric of reform and the realities of practice*. New York: Teachers College Press.

Weber, J. (1996). Leading the instructional program. In S. Smith. & P. Piele (Eds*.), School leadership.* (pp. 253-278). Clearinghouse of Educational Management. Eugene, Oregon.

Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success***.** San Francisco: Jossey-Bass.

Wiersma. (1995). *Research Methods in Education: An Introduction.* Boston: Allyn and Bacon.

Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards.* Thousand Oak, California: Conwin Press.

Wilson, S.M. (1993). The self-empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy (Electronic Version). *Educational and Psychological Measurement.*

White, D. & Bednar, D. (1999). *Organisational behaviour.* Boston, MA.: Allyn & Bacon.

Wong, K. (1998). Culture and moral leadership in education. *Peabody Journal of Education.* 73(2): 106-125.

World Health Organization. (1981). *Global Strategy for Health for All by the Year 2000.* Health For All Series No. 30 Geneva: WHO.

York-Barr, J., and Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership?* Findings From Two Decades of Scholarship**.** Review of Educational Research.

Yukl, G. (1989) Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *(State University of New York Albany): Journal Article.* Retrieved June 12, 2016 from http://www.wilderdom.com/character.html[2004

Yukl (1998). *Leadership in Organizations.* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
และนิยามเชิงปฏิบัติการ

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"

เรียน ....

กระผม **นายสุทธิพงษ์ ทะกอง** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"** โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.

วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยมีนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ "ข้อคำถาม" ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องของ "ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด" กับ"นิยามเชิงปฏิบัติการ" ของแต่ละองค์ประกอบ กระผมจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง "ข้อคำถาม" กับ "ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด"และ กับ"นิยามเชิงปฏิบัติการ"

ขอความกรุณาให้ท่านส่งตรวจสอบความสอดคล้องกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ **นายสุทธิพงษ์ ทะกอง โทร. 089-9424471**

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสอดคล้อง "ข้อคำถาม" กับ "ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด"และ กับ"นิยามเชิงปฏิบัติการ"และให้คำแนะนำในครั้งนี้

นายสุทธิพงษ์ ทะกอง
ผู้วิจัย

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ระหว่าง “ข้อคำถาม” กับ “ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด” และ กับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
<u>1. ความนอบน้อม</u> **<u>(Humility)</u>**	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง	1. การรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง 2. การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส 3. การรู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า 4. การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 5. การมีจิตใจอ่อนโยน 6. การมองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง	1. รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง 2. แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส 3. รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า 4. บอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม 5. มีจิตใจอ่อนโยน 6. มองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
<u>2. ความไม่เห็นแก่ตน (Altruism)</u>	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคมการช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น การให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	1. การสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม 2. การช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น 3. การให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ 4. การคิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม 5. การให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	1. สละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม 2. ช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น 3. ให้ทรัพย์ หรือสิ่งของที่ตนมีอยู่ 4. คิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม 5. ให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
3. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข	1. การตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 2. ความสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ 3. การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง 4. การแสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล 5. การมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข	1. ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น 2. สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ 3. สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง 4. แสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล 5. มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
<u>4. การอุทิศตน</u> **<u>(Commitment)</u>**	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนในการมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน การอุทิศอารมณ์ ความรู้สึก ความศรัทธาและสติปัญญา ให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1. มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม 2. ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน 3. มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม 4. สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5. มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 6. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน 7. การอุทิศอารมณ์ ความรู้สึก ความศรัทธาและสติปัญญา ให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1. มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม 2. ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน 3. มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม 4. สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5. มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 6. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน 7. อุทิศอารมณ์ ความรู้สึก ความศรัทธาและสติปัญญา ให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความยุติธรรม (Justice) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
1. ความเที่ยงธรรม (Rectitude)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค	1. การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง 2. การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. การวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ 4. ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค	1. ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาสอดคล้องกับความเป็นจริง 2. ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง 3. วางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ 4. ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค				
2. ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วน	1. การมองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ 2. การพิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน	1. มองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ 2. พิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและครบถ้วน				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความยุติธรรม (Justice) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย							
องค์ประกอบย่อย	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด**	**ข้อคำถาม**	**ความคิดเห็น**			**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**
				-1	**0**	**+1**	
	การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล	3. การมีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล	3. ความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล				
3. ความถูกต้อง (Rightness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่าการไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง	1. การพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง 2. การไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง 3. ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ 4. การไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า 5. การไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง	1. พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง 2. ไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง 3. ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบ 4. ไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า 5. ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความซื่อสัตย์ (Honesty) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
1. การเปิดเผยความจริง (Truthfulness)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา การเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง การปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้	1. การบอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 2. มีการนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา 3. มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง 4. ปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 5. การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้	1. บอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 2. นำข้อมูลมาใช้อย่างรงไปตรงมา 3. เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง 4. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 5. ให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้				
2. การรักษาสัญญา (Promise Keeping)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดดงออกถึงการคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไปโดยการไม่โกหก ไม่	1.การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง 2. การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จ	1.คงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง 2. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำ				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความซื่อสัตย์ (Honesty) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย							
องค์ประกอบย่อย	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด**	**ข้อคำถาม**	**ความคิดเห็น**			**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**
				-1	**0**	**+1**	
	อย่างดี การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ หลอกลวง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็น	3. การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบเป็นอย่างดี	3. ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบให้สำเร็จเป็นอย่างดี				
<u>3. การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)</u>	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างสุภาพ การเป็นมิตรต่อผู้อื่น การไม่ให้ร้ายผู้อื่น และการกล้าที่จะรับความจริง	1. การแสดงออกอย่างสุภาพ 2. การเป็นมิตรต่อผู้อื่น 3. การไม่ให้ร้ายผู้อื่น 4. การกล้าที่จะรับความจริง	1. แสดงออกอย่างสุภาพ 2. เป็นมิตรต่อผู้อื่น 3. ไม่ให้ร้ายผู้อื่น 4. กล้าที่จะรับความจริง				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความเมตตา (Kindness) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย							
องค์ประกอบย่อย	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด**	**ข้อคำถาม**	**ความคิดเห็น**			**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**
				-1	**0**	**+1**	
1. ความปรารถนาดี (Goodwill)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน และห้ามปรามให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ	1. การมีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน 2. การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 3. หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค 4. ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน 5. ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ	1. มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน 2. แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 3. หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค 4. ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน 5. ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำดีละเว้น จาก ความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ				
2. ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น	1. ความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น 2. ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น 3. การใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความ	1. มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น 2. ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น 3. ใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความ				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความเมตตา (Kindness) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
	ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น การใช้คำพูด ท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน และรู้จักบุคคลและวิธีการที่จะให้การช่วยเหลือเพื่อสร้างกำลังใจ	ปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ 4. มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน 5. รู้จักบุคคลและวิธีการที่จะให้การช่วยเหลือเพื่อสร้างกำลังใจ	ปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ 4. มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน 5. รู้จักบุคคลและวิธีการที่จะให้การช่วยเหลือเพื่อสร้างกำลังใจ				
<u>3. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)</u>	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน การแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น ความมีน้ำใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การแนะนำ	1. การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 2. การแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น 3. ความมีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น 4. การแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน	1. ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 2. แบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น 3. มีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้อื่น 4. แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน				

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก ความเมตตา (Kindness) นิยามองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
				-1	0	+1	
	ในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน และการเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	5. การเสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม	5. เสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม				
<u>4. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)</u>	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางและการตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	1. การรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 2. การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3. การคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง 4. การตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	1. รับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 2. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3. คาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง 4. ตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น				

ภาคผนวก ข
แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม

แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง”

เรียน ....

กระผม **นายสุทธิพงษ์ ทะกอง** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **“ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง”** โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.

วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

เพื่อให้ความถูกต้องของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของแต่ละ “ข้อคำถาม” จึงใคร่ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของข้อคำถามในแต่ละข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษากลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ **นายสุทธิพงษ์ ทะกอง โทร. 089-9424471**

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและให้คำแนะนำในครั้งนี้

นายสุทธิพงษ์ ทะกอง
ผู้วิจัย

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาของแต่ละข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสำนวนภาษาตามแบบฟอร์มต่อไปนี้

แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่มีการแก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
1	ใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่น ตามความเป็นจริง		รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่น ตามความเป็นจริง
2	แสดงกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้างไม่ทำท่าหยิ่งยโส		แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้างไม่ทำท่าหยิ่งยโส
3	รู้จักแสดงความเคารพนับถือผู้ใหญ่กว่า		รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า
4	บอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม	✓	
5	มีจิตใจอ่อนโยน	✓	
6	มองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง	✓	
7	เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม		สละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม
8	ช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น	✓	
9	คิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม	✓	
10	ให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น	✓	
11	ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น	✓	
12	จัดการควบคุมอารมณ์		สามารถจัดการควบคุมอารมณ์
13	มีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง		สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง
14	แสดงความคิดและการกระทำของตนเอง ได้อย่างสมดุล		แสดงความคิดและการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล
15	มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และ มีความสุข	✓	

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่มีการแก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
16	มุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม		มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม
17	ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน	✓	
18	ประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม		มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
19	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน		สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
20	มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	✓	
21	กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน	✓	
22	ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง	✓	
23	ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หลง	✓	
24	มีการวางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ		วางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ
25	ไม่เลือกปฏิบัติ บริการที่ให้ความเสมอภาค		ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค
26	มองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ	✓	
27	พิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน	✓	
28	เข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล		มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
29	มีการตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล		ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่มีการแก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
30	พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง	✓	
31	ไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง	✓	
32	ไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่ด้อยกว่า	✓	
33	ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง	✓	
34	บอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	✓	
35	นำข้อมูลมาใช้อย่างรงไปตรงมา	✓	
36	มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง		เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง
37	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	✓	
38	ให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้	✓	
39	คงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง		การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง
40	รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี	✓	
41	ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ	✓	
42	แสดงออกอย่างสุภาพ		แสดงออกอย่างสุภาพ
43	เป็นมิตรต่อผู้อื่น		เป็นมิตรต่อผู้อื่น
44	ไม่ให้ร้ายผู้อื่น		ไม่ให้ร้ายผู้อื่น
45	กล้าที่จะรับความจริง	✓	
46	รัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน		มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการ
47	แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ	✓	

ข้อที่	ข้อคำถาม	ไม่มีการแก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
48	หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	✓	
49	ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน	✓	
50	ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำไม่ดี ละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ	✓	
51	จริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น		มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น
52	ให้ความใส่ใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ		ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น
53	ใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ	✓	
54	เต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน		มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน
55	ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน	✓	
56	การมีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น		มีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น
57	แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน	✓	
58	เสียสละความสุขและผลประโยชน์ส่วนตน		เสียสละความสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม
59	รับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น	✓	
60	เอาใจเขามาใส่ใจเรา		รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
61	คาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง	✓	
62	มีการตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น		ตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่น โดยใช้ภาษา ท่าทาง และภาษาพูด บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ ตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ
ตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**คนที่ 4**	**คนที่ 5**		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	0	1	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	0	1	4	0.80
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	0	1	4	0.80
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	0	1	4	0.80
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	0	1	4	0.80
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	1	1	1	1	1	5	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.00
29	0	1	1	1	1	4	0.80
30	1	1	1	0	1	4	0.80
31	1	1	1	1	1	5	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1.00
34	1	1	1	0	1	4	0.80
35	1	1	1	1	1	5	1.00
36	1	1	1	1	0	4	0.80
37	1	1	1	1	1	5	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.00
40	1	1	1	1	1	5	1.00
41	1	1	1	1	1	5	1.00
42	1	1	1	1	1	5	1.00
43	1	1	1	1	1	5	1.00
44	1	1	1	1	1	5	1.00
45	1	1	1	1	1	5	1.00
46	1	1	1	1	0	4	0.80
47	1	1	1	1	1	5	1.00
48	1	1	1	1	1	5	1.00
49	1	1	1	1	1	5	1.00
50	1	1	1	1	1	5	1.00
51	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
52	1	1	1	1	1	5	1.00
53	1	1	1	0	1	4	0.80
54	1	1	1	1	1	5	1.00
55	1	1	1	1	1	5	1.00
56	1	1	1	1	0	4	0.80
57	1	1	1	1	1	5	1.00
58	1	1	1	1	1	5	1.00
59	1	1	1	1	0	4	0.80
60	1	1	1	1	1	5	1.00
61	1	1	1	1	1	5	1.00
62	1	1	1	0	1	4	0.80

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
และหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย	อาจารย์ประจำ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
2. รศ.ดร.วัลภา อารีรัตน์	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. ดร.กุหลาบ ปุริสาร	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
5. ดร.นิกัญชลา ล้นเหลือ	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองขามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ที่ ศธ 6012/ว862

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว862

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.วัลภา อารีรัตน์

ด้วย นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง" ในการนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว862

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส

ด้วย นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง" ในการนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว862

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.กุหลาบ ปุริสาร

ด้วย นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง" ในการนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว862

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.นิภัญชลา ล้นเหลือ

ด้วย นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง" ในการนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยข้าพเจ้า นายสุทธิพงษ์ ทะกอง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"** โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร. ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถามภายใน 1-2 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ **นายสุทธิพงษ์ ทะกอง โทร. 089-9424471**

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สุทธิพงษ์ ทะกอง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 1.ไม่เกิน 5 ปี

☐ 2. 6-10 ปี

☐ 3. 11-15 ปี

☐ 4. 16-20 ปี

☐ 5. 21 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

☐ 1. เล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน ลงมา)

☐ 2. กลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)

☐ 3. ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)

☐ 4. ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป)

6. ประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

☐ 1. ระดับประถมศึกษา

☐ 2. ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ □ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก	ระดับพฤติกรรม (น้อยที่สุด ↔ มากที่สุด)				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 **<u>ความนอบน้อม (Humility)</u>**						
1	รู้จักใช้ปัญญาพิจารณาตัวเองและผู้อื่นตามความเป็นจริง					
2	แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพนุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส					
3	รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า					
4	บอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ไม่หยาบคาย รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสม					
5	มีจิตใจอ่อนโยน					
6	มองโลกในแง่ดีจากการใช้ปัญญาไตร่ตรอง					
	องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 **<u>ความไม่เห็นแก่ตน (Altruism)</u>**					
7	สละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น หรือสังคม					
8	ช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น					
9	คิดหรือช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม					
10	ให้เวลาของตนเพื่อช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น					
	องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 **<u>ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence)</u>**					
11	ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น					
12	สามารถจัดการควบคุมอารมณ์					

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ □ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่าน มีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรม ← น้อยที่สุด … มากที่สุด →				
		1	2	3	4	5
13	สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง					
14	แสดงความคิดและการกระทำของตนเอง ได้อย่างสมเหตุสมผล					
15	มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วย การดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และ มีความสุข					
	องค์ประกอบย่อยที่ 1.4 การอุทิศตน (Commitment)					
16	มีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม					
17	ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน					
18	มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม					
19	สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
20	มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน					
21	กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ☐ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก	ระดับพฤติกรรม ↔ น้อยที่สุด มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความยุติธรรม (Justice) องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 ความเที่ยงธรรม (Rectitude)						
22	ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง ทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับความเป็นจริง					
23	ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธ เกลียด กลัว หลง					
24	วางตัวและใจที่เป็นกลาง ไม่มีอคติ					
25	ไม่เลือกปฏิบัติคือการบริการที่ให้ความเสมอภาค					
	องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 ความชอบด้วยเหตุผล (Fairness)					
26	มองหรือตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมีเหตุผลอย่างเดียวไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ					
27	พิจารณาหาเหตุผลอย่างบริบูรณ์นั้นคือ ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและครบถ้วน					
28	ความเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
29	ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุมีผล					
	องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 ความถูกต้อง (Rightness)					
30	พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในข้อเท็จจริงของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง					
31	ไม่เห็นผิดเป็นชอบพิจารณาเป็นพื้นฐานของความถูกต้อง					

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓☐ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก	ระดับพฤติกรรม น้อยที่สุด ↔ มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
32	ไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่ด้อยกว่า					
33	ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง					
องค์ประกอบหลักที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Honesty) องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 การเปิดเผยความจริง (Truthfulness)						
34	บอกความจริงทั้งหมดกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา					
35	นำข้อมูลมาใช้อย่างรงไปตรงมา					
36	เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในองค์กรโดยไม่ปิดบัง					
37	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
38	ให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้					
	องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 การรักษาสัญญา (Promise Keeping)					
39	การคงไว้หรือปฏิบัติตามซึ่งข้อตกลงของบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป โดยการไม่โกหก ไม่หลอกลวง					
40	รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี					
41	ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ					

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ □ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก	ระดับพฤติกรรม ← → น้อยที่สุด 1	2	3	4	มากที่สุด 5
	องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 การเคารพผู้อื่น (Respect for the Individual)					
42	แสดงออกอย่างสุภาพ					
43	เป็นมิตรต่อผู้อื่น					
44	ไม่ให้ร้ายผู้อื่น					
45	กล้าที่จะรับความจริง					
องค์ประกอบหลักที่ 4 **ความเมตตา (Kindness)** องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 ความปรารถนาดี (Goodwill)						
46	มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน					
47	แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ					
48	หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
49	ช่วยเหลือแนะนำตักเตือน					
50	ห้ามปราม ให้ผู้อื่นทำไม่ดี ละเว้นจากความชั่ว ให้ความรู้แนะนำโดยปราศจากอคติ					
	องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 ความห่วงใยผู้อื่น (Caring for Others)					
51	มีความจริงใจในการแสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่น					
52	ให้ความใส่ใจกับผู้อื่น					
53	ใช้คำพูดท่าทางที่แสดงถึงความปรารถนาดีอย่างจริงใจจนทำให้รับรู้ถึงความไว้วางใจ					
54	มีความเต็มใจและแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนที่จะให้มีการช่วยเหลือคน					

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ □ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ /พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออก	ระดับพฤติกรรม น้อยที่สุด ↔ มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
	องค์ประกอบย่อยที่ 4.3 <u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Generousness)</u>					
55	ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจจริงโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน					
56	มีน้ำใจการแบ่งปันสิ่งต่างๆให้แก่ผู้อื่น					
57	แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่หวงแหน					
58	เสียสละสุขและผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม					
	องค์ประกอบย่อยที่ 4.4 <u>ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)</u>					
59	รับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น					
60	รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
61	คาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง					
62	ตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ การกระทำของผู้อื่นโดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดบ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงต้นสังกัด

ที่ ศธ 6012/ว1328

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ถนนราษฎร์คะนึง
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

6 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียนพระ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต .....

ด้วย **นายสุทธิพงษ์ ทะคอง** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"** โดยพระครูสุธีจริยวัฒน์ , ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว1328

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ถนนราษฎร์คะนึง
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

6 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.................... เขต .....

ด้วย **นายสุทธิพงษ์ ทะคอง** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"** โดยพระครูสุธีจริยวัฒน์ , ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ช
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา

ที่ ศธ 6012/ว1329

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ถนนราษฎร์คะนึง
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

6 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียนพร ผู้อำนวยการโรงเรียน...

ด้วย **นายสุทธิพงษ์ ทะคอง** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512017 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง"** โดยพระครูสุธีจริยวัฒน์ , ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ซ
ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

DATE: 2/20/2017
TIME: 7:06
L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF1\CFA1.SPJ:

```
 Raw Data from file 'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF1\DATA1.psf'
 Latent Variables  MOR1 MOR2 MOR3 MOR4
 Relationships
 M1 = MOR1
 M2 = MOR1
 M3 = MOR1
 M4 = MOR1
 M5 = MOR1
 M6 = MOR1
 M7 = MOR2
 M8 = MOR2
 M9 = MOR2
 M10 = MOR2
 M11 = MOR3
 M12 = MOR3
 M13 = MOR3
 M14 = MOR3
 M15 = MOR3
 M16 = MOR4
 M17 = MOR4
 M18 = MOR4
 M19 = MOR4
 M20 = MOR4
 M21 = MOR4
LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF
 End of Problem
```

Covariance Matrix

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	0.27					
M2	0.09	0.27				
M3	0.08	0.10	0.20			
M4	0.05	0.06	0.05	0.26		
M5	0.10	0.11	0.12	0.14	0.33	
M6	0.06	0.07	0.05	0.08	0.13	0.29
M7	0.02	0.03	0.08	0.03	0.07	0.09
M8	0.10	0.04	0.06	0.14	0.15	0.08
M9	0.06	0.02	0.02	0.09	0.09	0.06
M10	0.03	-0.01	0.04	0.08	0.11	0.09
M11	0.08	0.01	0.07	0.06	0.06	0.06
M12	0.03	0.00	-0.03	0.08	0.06	0.10
M13	0.10	0.04	0.04	0.11	0.15	0.02
M14	0.11	0.03	0.07	0.10	0.21	0.12
M15	0.08	0.03	0.05	0.01	0.05	0.09
M16	0.05	0.09	0.01	0.11	0.10	0.12
M17	0.11	0.08	0.06	0.05	0.08	0.07
M18	0.08	0.09	0.08	0.08	0.15	0.08
M19	0.02	0.01	0.05	0.06	0.08	0.00
M20	0.12	0.04	0.06	0.07	0.11	0.05
M21	0.04	0.03	-0.02	0.09	0.03	-0.01

Covariance Matrix

	M7	M8	M9	M10	M11	M12
M7	0.31					
M8	0.17	0.37				
M9	0.11	0.16	0.24			
M10	0.14	0.13	0.16	0.36		
M11	0.06	0.05	0.08	0.13	0.27	
M12	0.03	0.04	0.02	0.05	0.06	0.37

M13	0.02	0.09	0.09	0.09	0.03	0.06
M14	0.03	0.13	0.06	0.14	0.08	0.11
M15	0.09	0.08	0.06	0.08	0.06	0.08
M16	0.04	0.10	0.10	0.05	0.04	0.10
M17	0.07	0.10	0.10	0.11	0.05	-0.02
M18	0.02	0.07	0.11	0.08	0.10	0.04
M19	0.06	0.13	0.07	0.05	0.08	0.05
M20	0.12	0.18	0.10	0.13	0.07	0.01
M21	0.02	0.11	0.12	0.08	0.02	0.07

Covariance Matrix

	M13	M14	M15	M16	M17	M18
M13	0.33					
M14	0.18	0.36				
M15	0.08	0.11	0.27			
M16	0.05	0.08	0.07	0.27		
M17	0.08	0.12	0.03	0.09	0.27	
M18	0.03	0.12	0.01	0.12	0.14	0.26
M19	0.07	0.09	0.07	0.07	0.03	0.09
M20	0.09	0.12	0.09	0.11	0.12	0.11
M21	0.11	0.07	0.05	0.14	0.08	0.06

Covariance Matrix

	M19	M20	M21
M19	0.31		
M20	0.11	0.28	
M21	0.12	0.13	0.28

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4
M1	0.25	- -	- -	- -

	(0.03) 8.15			
M2	0.23 (0.02) 10.10	- -	- -	- -
M3	0.26 (0.04) 5.99	- -	- -	- -
M4	0.31 (0.02) 12.48	- -	- -	- -
M5	0.46 (0.03) 17.59	- -	- -	- -
M6	0.28 (0.02) 12.53	- -	- -	- -
M7	- -	0.27 (0.03) 8.09	- -	- -
M8	- -	0.43 (0.05) 8.85	- -	- -
M9	- -	0.36 (0.02) 16.20	- -	- -
M10	- -	0.44 (0.03) 15.60	- -	- -
M11	- -	- -	0.30 (0.03) 8.51	- -
M12	- -	- -	0.19 (0.03) 7.41	- -
M13	- -	- -	0.34 (0.03) 10.74	- -
M14	- -	- -	0.48 (0.03) 13.96	- -

M15	- -	- -	0.23 (0.02) 9.62	- -
M16	- -	- -	- -	0.30 (0.03) 10.81
M17	- -	- -	- -	0.35 (0.03) 12.80
M18	- -	- -	- -	0.37 (0.03) 14.27
M19	- -	- -	- -	0.26 (0.02) 10.76
M20	- -	- -	- -	0.34 (0.03) 12.48
M21	- -	- -	- -	0.22 (0.03) 7.13

PHI

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4
MOR1	1.00			
MOR2	0.57 (0.04) 13.25	1.00		
MOR3	0.61 (0.07) 9.30	0.63 (0.05) 11.67	1.00	
MOR4	0.74 (0.05) 15.49	0.79 (0.06) 12.78	0.70 (0.05) 12.88	1.00

THETA-DELTA

M1 M2 M3 M4 M5
M6

```
              --------   --------   --------   --------   --------   -
-------
      M1        0.21
              (0.02)
               12.41

      M2        0.03       0.22
              (0.01)     (0.01)
                3.10      16.42

      M3        0.02       0.04       0.13
              (0.01)     (0.01)     (0.02)
                1.28       3.08       6.14

      M4       -0.03        - -      -0.03       0.17
              (0.01)                (0.01)     (0.01)
               -2.53                 -2.52      12.51

      M5       -0.02        - -       0.00       0.00       0.12
              (0.01)                (0.02)     (0.01)     (0.02)
               -1.15                  0.19       0.39       6.39

        THETA-DELTA

                  M7          M8          M9         M10         M11
M12
              --------   --------   --------   --------   --------   -
-------
      M7        0.24
              (0.02)
               12.66

      M8        0.05       0.18
              (0.02)     (0.04)
                2.66       4.72

      M9        0.01      -0.01       0.11
              (0.01)     (0.02)     (0.01)
                0.65      -0.29       8.54

     M10        0.02      -0.06        - -       0.17
              (0.01)     (0.02)                (0.02)
                1.62      -2.93                  8.53

     M11         - -      -0.03       0.01       0.05       0.18
                         (0.01)     (0.01)     (0.01)     (0.02)
                          -2.51       1.13       3.67       8.97

        THETA-DELTA

                 M13         M14         M15         M16         M17
M18
              --------   --------   --------   --------   --------   -
-------
     M13        0.21
```

	(0.02)				
	10.58				
M14	0.02	0.13			
	(0.02)	(0.03)			
	1.11	4.65			
M15	- -	- -	0.22		
			(0.01)		
			15.98		
M16	-0.02	-0.03	0.02	0.19	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	
	-2.30	-2.96	2.57	12.01	
M17	0.00	0.00	-0.03	-0.02	0.14
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)
	0.19	0.40	-3.20	-1.49	8.85

THETA-DELTA

	M19	M20	M21
M19	0.24		
	(0.01)		
	16.32		
M20	0.02	0.16	
	(0.01)	(0.02)	
	2.36	9.72	
M21	0.06	0.05	0.23
	(0.01)	(0.01)	(0.02)
	5.41	4.40	14.28

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M1	M2	M3	M4	M5	M6
0.23	0.20	0.33	0.35	0.64	0.28

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M7	M8	M9	M10	M11	M12
0.23	0.50	0.54	0.53	0.33	0.10

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M13	M14	M15	M16	M17	M18
0.35	0.64	0.19	0.32	0.45	0.51

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M19	M20	M21
0.22	0.42	0.18

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 29
Minimum Fit Function Chi-Square = 33.37 (P = 0.26)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 33.28 (P = 0.27)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.28
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 22.77)

Minimum Fit Function Value = 0.051
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0066
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.035)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.015
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.035)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.67
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.67 ; 0.70)
ECVI for Saturated Model = 0.71
ECVI for Independence Model = 18.09

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 11733.67
Independence AIC = 11775.67
Model AIC = 437.28
Saturated AIC = 462.00
Independence CAIC = 11890.75
Model CAIC = 1544.25
Saturated CAIC = 1727.89

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.14
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 968.30

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0052
Standardized RMR = 0.017
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.12

Factor Scores Regressions

KSI

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
MOR1	0.42	0.02	0.41	0.61	1.30	0.33
MOR2	-0.16	0.23	0.53	-0.47	-0.73	-0.15
MOR3	-0.75	0.39	0.24	-0.14	-0.67	-0.27
MOR4	-0.23	0.01	0.43	-0.06	-0.08	0.03

KSI

	M7	M8	M9	M10	M11	M12
MOR1	-0.08	-0.60	0.15	0.20	-0.03	0.05
MOR2	-0.17	0.98	0.54	0.89	-0.17	0.08
MOR3	0.04	0.36	0.42	-0.30	0.87	0.15
MOR4	-0.14	0.27	0.06	0.40	-0.02	0.10

KSI

	M13	M14	M15	M16	M17	M18
MOR1	-0.49	-0.33	0.15	-0.22	0.64	-0.54
MOR2	0.43	0.30	-0.13	0.64	-0.14	0.57
MOR3	0.64	1.23	0.11	0.42	0.10	0.14
MOR4	0.28	0.00	0.07	0.42	0.49	0.51

KSI

	M19	M20	M21
MOR1	0.36	0.11	0.41
MOR2	0.10	-0.21	-0.53
MOR3	-0.21	0.24	-0.48
MOR4	0.25	0.26	-0.18

Standardized Solution

LAMBDA-X

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4
M1	0.25	- -	- -	- -
M2	0.23	- -	- -	- -
M3	0.26	- -	- -	- -
M4	0.31	- -	- -	- -
M5	0.46	- -	- -	- -
M6	0.28	- -	- -	- -
M7	- -	0.27	- -	- -
M8	- -	0.43	- -	- -
M9	- -	0.36	- -	- -
M10	- -	0.44	- -	- -
M11	- -	- -	0.30	- -
M12	- -	- -	0.19	- -
M13	- -	- -	0.34	- -
M14	- -	- -	0.48	- -
M15	- -	- -	0.23	- -
M16	- -	- -	- -	0.30
M17	- -	- -	- -	0.35
M18	- -	- -	- -	0.37
M19	- -	- -	- -	0.26
M20	- -	- -	- -	0.34
M21	- -	- -	- -	0.22

PHI

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4
MOR1	1.00			
MOR2	0.57	1.00		
MOR3	0.61	0.63	1.00	
MOR4	0.74	0.79	0.70	1.00

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4

M1	0.48	- -	- -	- -
M2	0.44	- -	- -	- -
M3	0.58	- -	- -	- -
M4	0.59	- -	- -	- -
M5	0.80	- -	- -	- -
M6	0.53	- -	- -	- -
M7	- -	0.48	- -	- -
M8	- -	0.71	- -	- -
M9	- -	0.74	- -	- -
M10	- -	0.73	- -	- -
M11	- -	- -	0.57	- -
M12	- -	- -	0.32	- -
M13	- -	- -	0.59	- -
M14	- -	- -	0.80	- -
M15	- -	- -	0.44	- -
M16	- -	- -	- -	0.57
M17	- -	- -	- -	0.67
M18	- -	- -	- -	0.71
M19	- -	- -	- -	0.47
M20	- -	- -	- -	0.65
M21	- -	- -	- -	0.42

PHI

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4
MOR1	1.00			
MOR2	0.57	1.00		
MOR3	0.61	0.63	1.00	
MOR4	0.74	0.79	0.70	1.00

THETA-DELTA

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	0.77					
M2	0.13	0.80				
M3	0.07	0.16	0.67			
M4	-0.10	- -	-0.13	0.65		
M5	-0.05	- -	0.01	0.02	0.36	
M6	- -	- -	-0.09	- -	- -	

THETA-DELTA

	M19	M20	M21
M19	0.78		
M20	0.08	0.58	
M21	0.20	0.18	0.82

Time used: 0.140 Seconds

```
                              DATE:  2/20/2017
                                TIME:  7:01

                              L I S R E L  8.72

                                     BY

                        Karl G. J”reskog & Dag S”rbom
                  This program is published exclusively by
                   Scientific Software International, Inc.
                      7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
                       Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
           Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
       Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-
2005
         Use of this program is subject to the terms specified in
the
                        Universal Copyright Convention.
                          Website: www.ssicentral.com

 The     following     lines     were     read     from     file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF2\CFA2.SPJ:

 Raw                  Data                 from                 file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF2\DATA2.psf'
 Latent Variables  JUS1 JUS2 JUS3
 Relationships
 J22 = JUS1
 J23 = JUS1
 J24 = JUS1
 J25 = JUS1
 J26 = JUS2
 J27 = JUS2
 J28 = JUS2
 J29 = JUS2
 J30 = JUS3
 J31 = JUS3
 J32 = JUS3
 J33 = JUS3

 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

         LAMBDA-X

                JUS1       JUS2       JUS3
            --------   --------   --------
      J22       0.43       - -        - -
              (0.03)
               15.94

      J23       0.42       - -        - -
              (0.03)
               13.74
```

J24	0.44 (0.02) 19.88	- -	- -
J25	0.40 (0.02) 18.98	- -	- -
J26	- -	0.48 (0.03) 16.11	- -
J27	- -	0.52 (0.03) 17.99	- -
J28	- -	0.29 (0.02) 13.51	- -
J29	- -	0.30 (0.03) 9.32	- -
J30	- -	- -	0.39 (0.02) 16.39
J31	- -	- -	0.38 (0.02) 17.25
J32	- -	- -	0.39 (0.02) 17.62
J33	- -	- -	0.53 (0.03) 20.68

PHI

	JUS1	JUS2	JUS3
JUS1	1.00		
JUS2	0.82 (0.04) 20.58	1.00	
JUS3	0.76 (0.04) 21.34	0.83 (0.04) 23.63	1.00

THETA-DELTA

	J22	J23	J24	J25	J26	J27
J22	0.11					
	(0.02)					
	5.92					
J23	0.04	0.24				
	(0.02)	(0.02)				
	2.28	10.53				
J24	-0.03	0.12	0.12			
	(0.01)	(0.02)	(0.01)			
	-2.61	7.85	8.76			
J25	-0.07	0.04	- -	0.12		
	(0.01)	(0.01)		(0.01)		
	-6.27	3.16		10.43		
J26	- -	0.07	- -	- -	0.16	
		(0.01)			(0.02)	
		6.61			7.26	

THETA-DELTA

	J28	J29	J30	J31	J32	J33
J28	0.23					
	(0.01)					
	16.83					
J29	0.07	0.18				
	(0.01)	(0.02)				
	6.40	9.61				
J30	0.02	0.08	0.17			
	(0.01)	(0.01)	(0.01)			
	2.44	7.46	12.30			
J31	0.04	- -	- -	0.18		
	(0.01)			(0.01)		
	4.30			14.73		
J32	- -	0.03	-0.02	0.01	0.12	
		(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
		3.04	-1.91	0.72	9.65	

J33	- -	-0.03	-0.08	- -	- -	0.09
		(0.01)			(0.01)	(0.02)
		-2.85			-6.42	4.77

Squared Multiple Correlations for X - Variables

J22	J23	J24	J25	J26	J27
0.63	0.42	0.63	0.56	0.59	0.83

Squared Multiple Correlations for X - Variables

J28	J29	J30	J31	J32	J33
0.27	0.34	0.47	0.44	0.55	0.75

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 6
Minimum Fit Function Chi-Square = 2.38 (P = 0.88)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2.37 (P = 0.88)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 2.34)

Minimum Fit Function Value = 0.0037
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0036)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.024)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.23
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.23 ; 0.23)
ECVI for Saturated Model = 0.24
ECVI for Independence Model = 14.02

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 9103.45
Independence AIC = 9127.45
Model AIC = 146.37
Saturated AIC = 156.00
Independence CAIC = 9193.21

Model CAIC = 540.94
Saturated CAIC = 583.44

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.091
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 4600.50

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0020
Standardized RMR = 0.0062
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.077

Factor Scores Regressions

KSI

	J22	J23	J24	J25	J26	J27
JUS1	0.90	-1.37	1.73	0.86	-0.14	0.86
JUS2	0.22	-1.30	1.49	0.18	0.31	1.24
JUS3	-0.04	-1.30	1.61	0.04	0.15	0.69

KSI

	J28	J29	J30	J31	J32	J33
JUS1	-0.45	-0.02	-0.42	0.43	-0.04	0.27
JUS2	-0.24	0.08	-0.29	0.09	0.20	0.49
JUS3	-0.35	-0.31	0.42	0.23	0.38	0.90

Standardized Solution

LAMBDA-X

	JUS1	JUS2	JUS3
J22	0.43	- -	- -

J23	0.42	- -	- -
J24	0.44	- -	- -
J25	0.40	- -	- -
J26	- -	0.48	- -
J27	- -	0.52	- -
J28	- -	0.29	- -
J29	- -	0.30	- -
J30	- -	- -	0.39
J31	- -	- -	0.38
J32	- -	- -	0.39
J33	- -	- -	0.53

PHI

	JUS1	JUS2	JUS3
JUS1	1.00		
JUS2	0.82	1.00	
JUS3	0.76	0.83	1.00

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	JUS1	JUS2	JUS3
J22	0.79	- -	- -
J23	0.65	- -	- -
J24	0.79	- -	- -
J25	0.75	- -	- -
J26	- -	0.77	- -
J27	- -	0.91	- -
J28	- -	0.52	- -
J29	- -	0.58	- -
J30	- -	- -	0.68
J31	- -	- -	0.66
J32	- -	- -	0.74
J33	- -	- -	0.87

PHI

	JUS1	JUS2	JUS3
JUS1	1.00		
JUS2	0.82	1.00	
JUS3	0.76	0.83	1.00

Time used: 0.094 Seconds

```
                           DATE:  2/20/2017
                             TIME:  7:22
                           L I S R E L  8.72

                                  BY

                    Karl G. J”reskog & Dag S”rbom
               This program is published exclusively by
               Scientific Software International, Inc.
                  7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
                   Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
       Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
   Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-
2005
    Use of this program is subject to the terms specified in
the
                    Universal Copyright Convention.
                      Website: www.ssicentral.com

 The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF3\CFA3.SPJ:

 Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF3\DATA3.psf'
 Latent Variables  HON1 HON2 HON3
 Relationships
 H34 = HON1
 H35 = HON1
 H36 = HON1
 H37 = HON1
 H38 = HON1
 H39 = HON2
 H40 = HON2
 H41 = HON2
 H42 = HON3
 H43 = HON3
 H44 = HON3
 H45 = HON3

 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

         LAMBDA-X

               HON1       HON2       HON3
            --------   --------   --------
      H34     0.36        - -        - -
            (0.04)
              8.45

      H35     0.50        - -        - -
            (0.04)
             12.43

      H36     0.32        - -        - -
            (0.04)
```

	8.70		
H37	0.43 (0.02) 19.95	- -	- -
H38	0.48 (0.02) 21.51	- -	- -
H39	- -	0.33 (0.04) 9.35	- -
H40	- -	0.29 (0.03) 8.54	- -
H41	- -	0.37 (0.04) 10.37	- -
H42	- -	- -	0.29 (0.02) 16.77
H43	- -	- -	0.35 (0.02) 18.13
H44	- -	- -	0.43 (0.02) 25.73
H45	- -	- -	0.43 (0.02) 22.81

PHI

	HON1	HON2	HON3
HON1	1.00		
HON2	0.75 (0.07) 10.56	1.00	
HON3	0.67 (0.04) 18.62	0.90 (0.08) 11.28	1.00

THETA-DELTA

	H34	H35	H36	H37	H38	H39
H34	0.24					
	(0.03)					
	8.32					
H35	-0.01	0.08				
	(0.03)	(0.03)				
	-0.53	2.31				
H36	0.06	0.00	0.27			
	(0.02)	(0.02)	(0.02)			
	2.93	0.15	11.48			
H37	-0.05	-0.09	-0.01	0.11		
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.01)		
	-2.77	-4.71	-0.96	8.65		
H38	-0.06	-0.10	-0.02	- -	0.07	
	(0.02)	(0.02)	(0.02)		(0.01)	
	-2.96	-4.88	-1.27		4.83	

Squared Multiple Correlations for X - Variables

H34	H35	H36	H37	H38	H39
0.35	0.75	0.27	0.63	0.77	0.32

Squared Multiple Correlations for X - Variables

H40	H41	H42	H43	H44	H45
0.27	0.48	0.39	0.56	0.79	0.65

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 8
Minimum Fit Function Chi-Square = 12.35 (P = 0.14)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 12.61 (P = 0.13)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.61
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 18.41)

Minimum Fit Function Value = 0.019

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0071
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.028)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.030
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.059)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.85

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.23
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.23 ; 0.26)
ECVI for Saturated Model = 0.24
ECVI for Independence Model = 11.51

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 7468.15
Independence AIC = 7492.15
Model AIC = 152.61
Saturated AIC = 156.00
Independence CAIC = 7557.91
Model CAIC = 536.21
Saturated CAIC = 583.44

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.12
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1060.51

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0031
Standardized RMR = 0.011
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.10

Fitted Covariance Matrix

Standardized Solution

LAMBDA-X

	HON1	HON2	HON3
H34	0.36	- -	- -
H35	0.50	- -	- -
H36	0.32	- -	- -
H37	0.43	- -	- -
H38	0.48	- -	- -
H39	- -	0.33	- -
H40	- -	0.29	- -

H41	- -	0.37	- -
H42	- -	- -	0.29
H43	- -	- -	0.35
H44	- -	- -	0.43
H45	- -	- -	0.43

PHI

	HON1	HON2	HON3
HON1	1.00		
HON2	0.75	1.00	
HON3	0.67	0.90	1.00

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	HON1	HON2	HON3
H34	0.59	- -	- -
H35	0.87	- -	- -
H36	0.52	- -	- -
H37	0.80	- -	- -
H38	0.88	- -	- -
H39	- -	0.56	- -
H40	- -	0.52	- -
H41	- -	0.70	- -
H42	- -	- -	0.62
H43	- -	- -	0.75
H44	- -	- -	0.89
H45	- -	- -	0.81

PHI

	HON1	HON2	HON3
HON1	1.00		
HON2	0.75	1.00	
HON3	0.67	0.90	1.00

THETA-DELTA

Time used: 0.062 Seconds

```
                         DATE:  2/20/2017
                           TIME:  7:55

                         L I S R E L  8.72

                                BY

                    Karl G. J”reskog & Dag S”rbom
               This program is published exclusively by
               Scientific Software International, Inc.
                  7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
                   Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
       Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
    Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-
2005
     Use of this program is subject to the terms specified in
the
                   Universal Copyright Convention.
                     Website: www.ssicentral.com

 The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF4\CFA4.SPJ:

 Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF4\CFA4.psf'
 Latent Variables  KIN1 KIN2 KIN3 KIN4
 Relationships
 K46 = KIN1
 K47 = KIN1
 K48 = KIN1
 K49 = KIN1
 K50 = KIN1
 K51 = KIN2
 K52 = KIN2
 K53 = KIN2
 K54 = KIN2
 K55 = KIN3
 K56 = KIN3
 K57 = KIN3
 K58 = KIN3
 K59 = KIN4
 K60 = KIN4
 K61 = KIN4
 K62 = KIN4

 LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF
 End of Problem


 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

         LAMBDA-X

               KIN1       KIN2       KIN3       KIN4
            --------   --------   --------   --------
```

K46	0.38 (0.02) 15.04	- -	- -	- -
K47	0.33 (0.02) 16.83	- -	- -	- -
K48	0.24 (0.03) 9.54	- -	- -	- -
K49	0.39 (0.02) 16.56	- -	- -	- -
K50	0.40 (0.03) 14.40	- -	- -	- -
K51	- -	0.26 (0.03) 8.01	- -	- -
K52	- -	0.49 (0.04) 13.78	- -	- -
K53	- -	0.25 (0.02) 11.65	- -	- -
K54	- -	0.43 (0.05) 9.56	- -	- -
K55	- -	- -	0.45 (0.03) 14.78	- -
K56	- -	- -	0.49 (0.02) 23.62	- -
K57	- -	- -	0.47 (0.02) 20.86	- -
K58	- -	- -	0.46 (0.02) 20.11	- -
K59	- -	- -	- -	0.54 (0.02)

				26.40
K60	- -	- -	- -	0.41 (0.02) 19.50
K61	- -	- -	- -	0.33 (0.02) 14.24
K62	- -	- -	- -	0.34 (0.02) 14.63

PHI

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
KIN1	1.00			
KIN2	1.28 (0.08) 16.83	1.00		
KIN3	0.82 (0.03) 24.42	1.32 (0.12) 11.16	1.00	
KIN4	0.86 (0.04) 20.77	0.74 (0.07) 10.82	0.62 (0.03) 20.85	1.00

THETA-DELTA

	K46	K47	K48	K49	K50	K51
K46	0.17 (0.02) 10.90					
K47	0.09 (0.01) 8.45	0.14 (0.01) 13.71				
K48	0.04 (0.01) 4.75	0.06 (0.01) 6.87	0.21 (0.01) 15.09			
K49	-0.03 (0.01) -3.79	- -	0.07 (0.01) 6.62	0.13 (0.01) 9.24		

K50	- -	-0.03	0.03	0.00	0.20
		(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)
		-3.56	2.92	0.13	11.05

THETA-DELTA

	K52	K53	K54	K55	K56	K57
K52	0.07					
	(0.03)					
	2.25					
K53	- -	0.19				
		(0.01)				
		16.54				
K54	-0.02	0.07	0.18			
	(0.03)	(0.01)	(0.04)			
	-0.55	6.09	5.11			
K55	-0.10	- -	-0.01	0.15		
	(0.03)		(0.03)	(0.02)		
	-2.99		-0.37	6.58		
K56	-0.18	-0.02	-0.10	-0.05	0.06	
	(0.04)	(0.01)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	
	-4.58	-1.45	-2.48	-3.45	4.77	

THETA-DELTA

	K58	K59	K60	K61	K62
K58	0.14				
	(0.01)				
	10.16				
K59	0.08	0.03			
	(0.01)	(0.01)			
	7.93	2.43			
K60	0.06	- -	0.16		
	(0.01)		(0.01)		
	7.42		14.18		
K61	0.03	- -	- -	0.26	
	(0.01)			(0.02)	
	3.77			17.16	
K62	0.02	- -	- -	0.23	0.26
	(0.01)			(0.01)	(0.02)

2.33			16.12	16.98

Squared Multiple Correlations for X - Variables

K46	K47	K48	K49	K50	K51
0.45	0.44	0.22	0.54	0.44	0.27

Squared Multiple Correlations for X - Variables

K52	K53	K54	K55	K56	K57
0.78	0.25	0.50	0.58	0.79	0.76

Squared Multiple Correlations for X - Variables

K58	K59	K60	K61	K62
0.60	0.90	0.51	0.30	0.31

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 14
Minimum Fit Function Chi-Square = 16.08 (P = 0.31)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 15.91 (P = 0.32)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.91
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 16.01)

Minimum Fit Function Value = 0.025
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0029
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.025)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.014
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.042)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.99

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.45
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.45 ; 0.47)
ECVI for Saturated Model = 0.47
ECVI for Independence Model = 30.28

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 19680.55
Independence AIC = 19714.55
Model AIC = 293.91
Saturated AIC = 306.00

Independence CAIC = 19807.71
Model CAIC = 1055.64
Saturated CAIC = 1144.45

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.10
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1180.77

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0050
Standardized RMR = 0.015
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.091

Factor Scores Regressions

KSI

	K46	K47	K48	K49	K50	K51
KIN1	-0.29	0.34	-1.63	0.93	-0.08	-0.22
KIN2	0.82	0.23	-2.05	1.35	0.07	-1.40
KIN3	-0.12	0.28	-2.68	0.42	-0.19	-0.49
KIN4	-0.33	0.07	-0.21	1.39	-0.43	-0.08

KSI

	K52	K53	K54	K55	K56	K57
KIN1	2.15	-0.18	1.27	-0.16	0.98	0.38
KIN2	1.46	-0.38	-0.91	1.17	1.30	1.06
KIN3	2.77	0.33	1.02	-0.24	1.82	0.57
KIN4	0.33	-1.19	0.48	0.73	-0.02	0.66

KSI

K58	K59	K60	K61	K62

KIN1	-1.59	0.40	0.50	0.38	-0.54
KIN2	0.85	-1.17	0.16	-1.21	1.33
KIN3	-0.22	-1.02	0.03	0.12	-0.26
KIN4	-2.10	2.11	0.86	-0.03	0.20

Standardized Solution

LAMBDA-X

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
K46	0.38	- -	- -	- -
K47	0.33	- -	- -	- -
K48	0.24	- -	- -	- -
K49	0.39	- -	- -	- -
K50	0.40	- -	- -	- -
K51	- -	0.26	- -	- -
K52	- -	0.49	- -	- -
K53	- -	0.25	- -	- -
K54	- -	0.43	- -	- -
K55	- -	- -	0.45	- -
K56	- -	- -	0.49	- -
K57	- -	- -	0.47	- -
K58	- -	- -	0.46	- -
K59	- -	- -	- -	0.54
K60	- -	- -	- -	0.41
K61	- -	- -	- -	0.33
K62	- -	- -	- -	0.34

PHI

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
KIN1	1.00			
KIN2	1.28	1.00		
KIN3	0.82	1.32	1.00	
KIN4	0.86	0.74	0.62	1.00

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
K46	0.67	- -	- -	- -
K47	0.66	- -	- -	- -
K48	0.47	- -	- -	- -
K49	0.74	- -	- -	- -
K50	0.66	- -	- -	- -
K51	- -	0.52	- -	- -
K52	- -	0.88	- -	- -

K53	- -	0.50	- -	- -
K54	- -	0.71	- -	- -
K55	- -	- -	0.76	- -
K56	- -	- -	0.89	- -
K57	- -	- -	0.87	- -
K58	- -	- -	0.78	- -
K59	- -	- -	- -	0.95
K60	- -	- -	- -	0.72
K61	- -	- -	- -	0.54
K62	- -	- -	- -	0.56

PHI

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4
KIN1	1.00			
KIN2	1.28	1.00		
KIN3	0.82	1.32	1.00	
KIN4	0.86	0.74	0.62	1.00

THETA-DELTA

	K58	K59	K60	K61	K62
K58	0.40				
K59	0.25	0.10			
K60	0.19	- -	0.49		
K61	0.10	- -	- -	0.70	
K62	0.06	- -	- -	0.63	0.69

Time used: 0.109 Seconds

DATE: 2/20/2017
TIME: 8:26

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom
This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF5\CFA5.SPJ:

```
Raw Data from file 'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF5\DATA5.psf'
Latent Variables  MOR JUS HON KIN MORL
Relationships
MOR1 = MOR
MOR2 = MOR
MOR3 = MOR
MOR4 = MOR
JUS1 = JUS
JUS2 = JUS
JUS3 = JUS
HON1 = HON
HON2 = HON
HON3 = HON
KIN1 = KIN
KIN2 = KIN
KIN3 = KIN
KIN4 = KIN
MOR = MORL
JUS = MORL
HON = MORL
KIN = MORL
Path Diagram
LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF
End of Problem
```

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	0.21	- -	- -	- -

MOR2	0.27 (0.02) 11.91	- -	- -	- -
MOR3	0.25 (0.02) 13.33	- -	- -	- -
MOR4	0.30 (0.02) 12.64	- -	- -	- -
JUS1	- -	0.37	- -	- -
JUS2	- -	0.36 (0.02) 16.68	- -	- -
JUS3	- -	0.38 (0.02) 16.16	- -	- -
HON1	- -	- -	0.36	- -
HON2	- -	- -	0.36 (0.02) 15.56	- -
HON3	- -	- -	0.29 (0.02) 16.70	- -
KIN1	- -	- -	- -	0.35
KIN2	- -	- -	- -	0.37 (0.02) 24.07
KIN3	- -	- -	- -	0.44 (0.02) 27.50
KIN4	- -	- -	- -	0.29 (0.02) 16.07

GAMMA

	MORL
MOR	0.82 (0.07) 12.49

JUS	0.93
	(0.05)
	17.98
HON	0.91
	(0.04)
	20.21
KIN	0.81
	(0.04)
	18.84

Covariance Matrix of ETA and KSI

	MOR	JUS	HON	KIN	MORL
MOR	1.00				
JUS	0.76	1.00			
HON	0.75	0.84	1.00		
KIN	0.67	0.75	0.74	1.00	
MORL	0.82	0.93	0.91	0.81	1.00

PHI

MORL
1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

MOR	JUS	HON	KIN
0.33	0.14	0.17	0.34
(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.04)
5.67	2.54	3.14	7.62

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

MOR	JUS	HON	KIN
0.67	0.86	0.83	0.66

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

MOR	JUS	HON	KIN
0.67	0.86	0.83	0.66

THETA-EPS

MOR1	MOR2	MOR3	MOR4	JUS1	JUS2

MOR1	0.07 (0.00) 14.27					
MOR2	0.01 (0.00) 1.58	0.11 (0.01) 13.24				
MOR3	0.01 (0.00) 3.15	- -	0.07 (0.01) 11.18			
MOR4	- -	0.01 (0.01) 0.97	-0.01 (0.00) -2.84	0.04 (0.01) 6.53		
JUS1	- -	- -	- -	0.00 (0.00) -0.15	0.09 (0.01) 6.86	

THETA-EPS

	JUS3	HON1	HON2	HON3	KIN1	KIN2
JUS3	0.06 (0.01) 10.01					
HON1	0.02 (0.01) 3.57	0.05 (0.01) 5.41				
HON2	-0.01 (0.01) -2.17	-0.03 (0.01) -4.35	0.07 (0.01) 8.61			
HON3	- -	0.00 (0.01) -0.19	- -	0.08 (0.01) 12.08		
KIN1	0.01 (0.00) 3.06	- -	0.00 (0.00) -1.02	- -	0.05 (0.00) 9.97	

THETA-EPS

	KIN3	KIN4
KIN3	0.04 (0.01) 7.65	

```
     KIN4        - -       0.15
                          (0.01)
                           17.17

         Squared Multiple Correlations for Y - Variables

                MOR1         MOR2         MOR3         MOR4         JUS1
JUS2
             --------     --------     --------     --------     --------     -
-------
                0.39         0.40         0.48         0.69         0.61
0.66

         Squared Multiple Correlations for Y - Variables

                JUS3         HON1         HON2         HON3         KIN1
KIN2
             --------     --------     --------     --------     --------     -
-------
                0.71         0.71         0.64         0.53         0.73
0.73

         Squared Multiple Correlations for Y - Variables

                KIN3       KIN4
             --------   --------
                0.81       0.36

                            Goodness of Fit Statistics

                              Degrees of Freedom = 12
                Minimum Fit Function Chi-Square = 13.24 (P = 0.35)
        Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 13.07 (P =
0.36)
                 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.07
              90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 14.13)

                        Minimum Fit Function Value = 0.020
               Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0016
              90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.022)
             Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.012
             90  Percent  Confidence  Interval  for  RMSEA  =  (0.0  ;
0.043)
               P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.99

                  Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.31
             90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.30 ; 0.33)
                        ECVI for Saturated Model = 0.32
                      ECVI for Independence Model = 22.99

     Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom =
14937.79
                           Independence AIC = 14965.79
                                Model AIC = 199.07
```

Saturated AIC = 210.00
Independence CAIC = 15042.51
Model CAIC = 708.71
Saturated CAIC = 785.40

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.13
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1289.95

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0017
Standardized RMR = 0.0090
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.11

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	- -	0.30	0.80	0.61
MOR2	- -	0.23	0.63	0.61
MOR3	- -	0.02	1.89	0.61
MOR4	- -	0.66	0.15	0.61
JUS1	0.03	- -	0.03	- -
JUS2	0.23	- -	- -	0.23
JUS3	0.53	- -	0.03	0.40
HON1	1.95	0.03	- -	1.13
HON2	0.07	- -	- -	0.07
HON3	- -	0.03	- -	0.03
KIN1	3.39	3.39	3.39	- -
KIN2	3.09	1.81	3.29	- -
KIN3	0.10	0.22	0.00	- -
KIN4	- -	- -	- -	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	- -	0.02	0.04	0.05
MOR2	- -	-0.02	-0.04	-0.07
MOR3	- -	-0.01	-0.06	-0.06
MOR4	- -	0.04	0.02	0.07
JUS1	-0.01	- -	0.03	- -
JUS2	0.02	- -	- -	-0.02
JUS3	0.03	- -	-0.03	-0.03
HON1	-0.06	0.03	- -	0.04
HON2	0.01	- -	- -	-0.01
HON3	- -	-0.03	- -	0.01
KIN1	0.07	0.06	0.04	- -

	MOR	JUS	HON	KIN
KIN2	-0.09	-0.04	-0.05	- -
KIN3	-0.01	-0.01	0.00	- -
KIN4	- -	- -	- -	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	- -	0.02	0.04	0.05
MOR2	- -	-0.02	-0.04	-0.07
MOR3	- -	-0.01	-0.06	-0.06
MOR4	- -	0.04	0.02	0.07
JUS1	-0.01	- -	0.03	- -
JUS2	0.02	- -	- -	-0.02
JUS3	0.03	- -	-0.03	-0.03
HON1	-0.06	0.03	- -	0.04
HON2	0.01	- -	- -	-0.01
HON3	- -	-0.03	- -	0.01
KIN1	0.07	0.06	0.04	- -
KIN2	-0.09	-0.04	-0.05	- -
KIN3	-0.01	-0.01	0.00	- -
KIN4	- -	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	- -	0.07	0.11	0.15
MOR2	- -	-0.05	-0.08	-0.15
MOR3	- -	-0.02	-0.18	-0.17
MOR4	- -	0.11	0.06	0.20
JUS1	-0.03	- -	0.06	- -
JUS2	0.04	- -	- -	-0.04
JUS3	0.07	- -	-0.06	-0.06
HON1	-0.14	0.07	- -	0.08
HON2	0.03	- -	- -	-0.03
HON3	- -	-0.06	- -	0.02
KIN1	0.18	0.16	0.10	- -
KIN2	-0.19	-0.10	-0.12	- -
KIN3	-0.03	-0.03	0.00	- -
KIN4	- -	- -	- -	- -

Modification Indices for BETA

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR	- -	1.24	1.24	- -
JUS	1.24	- -	- -	1.24
HON	1.24	- -	- -	1.24
KIN	- -	1.24	1.24	- -

Expected Change for BETA

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR	- -	0.28	-0.23	- -

	MOR	JUS	HON	KIN
JUS	0.12	- -	- -	-0.12
HON	-0.12	- -	- -	0.11
KIN	- -	-0.28	0.23	- -

Standardized Expected Change for BETA

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR	- -	0.28	-0.23	- -
JUS	0.12	- -	- -	-0.12
HON	-0.12	- -	- -	0.11
KIN	- -	-0.28	0.23	- -

Factor Scores Regressions

ETA

	MOR1	MOR2	MOR3	MOR4	JUS1	JUS2
MOR	0.44	0.53	0.56	1.80	0.16	-0.04
JUS	-0.27	0.18	0.19	0.10	0.60	0.53
HON	0.10	-0.10	-0.02	0.34	0.26	-0.05
KIN	-0.32	-1.76	0.22	0.80	0.74	-0.58

ETA

	JUS3	HON1	HON2	HON3	KIN1	KIN2
MOR	0.05	0.77	0.04	-0.55	-1.21	0.28
JUS	0.87	-0.07	0.27	0.07	-0.06	0.19
HON	-0.05	1.09	0.80	0.18	0.02	0.16
KIN	-0.51	0.27	-0.24	-0.12	1.49	0.57

ETA

	KIN3	KIN4
MOR	0.57	-0.31
JUS	0.26	-0.33
HON	0.08	-0.03
KIN	1.30	0.47

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	0.21	- -	- -	- -
MOR2	0.27	- -	- -	- -
MOR3	0.25	- -	- -	- -
MOR4	0.30	- -	- -	- -
JUS1	- -	0.37	- -	- -
JUS2	- -	0.36	- -	- -
JUS3	- -	0.38	- -	- -
HON1	- -	- -	0.36	- -
HON2	- -	- -	0.36	- -
HON3	- -	- -	0.29	- -
KIN1	- -	- -	- -	0.35
KIN2	- -	- -	- -	0.37
KIN3	- -	- -	- -	0.44
KIN4	- -	- -	- -	0.29

GAMMA

	MORL
MOR	0.82
JUS	0.93
HON	0.91
KIN	0.81

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MOR	JUS	HON	KIN	MORL
MOR	1.00				
JUS	0.76	1.00			
HON	0.75	0.84	1.00		
KIN	0.67	0.75	0.74	1.00	
MORL	0.82	0.93	0.91	0.81	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

MOR	JUS	HON	KIN
0.33	0.14	0.17	0.34

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	0.63	- -	- -	- -

MOR2	0.63	- -	- -	- -
MOR3	0.69	- -	- -	- -
MOR4	0.83	- -	- -	- -
JUS1	- -	0.78	- -	- -
JUS2	- -	0.81	- -	- -
JUS3	- -	0.84	- -	- -
HON1	- -	- -	0.84	- -
HON2	- -	- -	0.80	- -
HON3	- -	- -	0.73	- -
KIN1	- -	- -	- -	0.86
KIN2	- -	- -	- -	0.85
KIN3	- -	- -	- -	0.90
KIN4	- -	- -	- -	0.60

GAMMA

	MORL
MOR	0.82
JUS	0.93
HON	0.91
KIN	0.81

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MOR	JUS	HON	KIN	MORL
MOR	1.00				
JUS	0.76	1.00			
HON	0.75	0.84	1.00		
KIN	0.67	0.75	0.74	1.00	
MORL	0.82	0.93	0.91	0.81	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

MOR	JUS	HON	KIN
0.33	0.14	0.17	0.34

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

	MORL
MOR	0.82 (0.07) 12.49
JUS	0.93 (0.05) 17.98
HON	0.91 (0.04)

```
             20.21

      KIN     0.81
            (0.04)
             18.84

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

        Total Effects of ETA on Y

               MOR        JUS        HON        KIN
          --------   --------   --------   --------
    MOR1      0.21        - -        - -        - -

    MOR2      0.27        - -        - -        - -
            (0.02)
             11.91

    MOR3      0.25        - -        - -        - -
            (0.02)
             13.33

    MOR4      0.30        - -        - -        - -
            (0.02)
             12.64

    JUS1       - -       0.37        - -        - -

    JUS2       - -       0.36        - -        - -
                       (0.02)
                        16.68

    JUS3       - -       0.38        - -        - -
                       (0.02)
                        16.16

    HON1       - -        - -       0.36        - -

    HON2       - -        - -       0.36        - -
                                  (0.02)
                                   15.56

    HON3       - -        - -       0.29        - -
                                  (0.02)
                                   16.70

    KIN1       - -        - -        - -       0.35

    KIN2       - -        - -        - -       0.37
                                             (0.02)
                                              24.07

    KIN3       - -        - -        - -       0.44
                                             (0.02)
                                              27.50
```

```
KIN4        - -        - -        - -        0.29
                                            (0.02)
                                             16.07


     Total Effects of X on Y

              MORL
          --------
MOR1          0.18
            (0.01)
             12.49

MOR2          0.23
            (0.02)
             13.03

MOR3          0.21
            (0.01)
             14.04

MOR4          0.25
            (0.01)
             17.39

JUS1          0.34
            (0.02)
             17.98

JUS2          0.34
            (0.02)
             18.93

JUS3          0.35
            (0.02)
             20.38

HON1          0.33
            (0.02)
             20.21

HON2          0.32
            (0.02)
             17.31

HON3          0.27
            (0.02)
             17.21

KIN1          0.29
            (0.02)
             18.84

KIN2          0.30
            (0.02)
```

```
             18.33

    KIN3      0.36
             (0.02)
             19.74

    KIN4      0.24
             (0.02)
             13.86
```

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

	MORL
MOR	0.82
JUS	0.93
HON	0.91
KIN	0.81

Standardized Total Effects of ETA on Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	0.21	- -	- -	- -
MOR2	0.27	- -	- -	- -
MOR3	0.25	- -	- -	- -
MOR4	0.30	- -	- -	- -
JUS1	- -	0.37	- -	- -
JUS2	- -	0.36	- -	- -
JUS3	- -	0.38	- -	- -
HON1	- -	- -	0.36	- -
HON2	- -	- -	0.36	- -
HON3	- -	- -	0.29	- -
KIN1	- -	- -	- -	0.35
KIN2	- -	- -	- -	0.37
KIN3	- -	- -	- -	0.44
KIN4	- -	- -	- -	0.29

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	MOR	JUS	HON	KIN
MOR1	0.63	- -	- -	- -
MOR2	0.63	- -	- -	- -
MOR3	0.69	- -	- -	- -
MOR4	0.83	- -	- -	- -
JUS1	- -	0.78	- -	- -
JUS2	- -	0.81	- -	- -
JUS3	- -	0.84	- -	- -
HON1	- -	- -	0.84	- -
HON2	- -	- -	0.80	- -
HON3	- -	- -	0.73	- -
KIN1	- -	- -	- -	0.86

KIN2	- -	- -	- -	0.85
KIN3	- -	- -	- -	0.90
KIN4	- -	- -	- -	0.60

Standardized Total Effects of X on Y

	MORL
MOR1	0.18
MOR2	0.23
MOR3	0.21
MOR4	0.25
JUS1	0.34
JUS2	0.34
JUS3	0.35
HON1	0.33
HON2	0.32
HON3	0.27
KIN1	0.29
KIN2	0.30
KIN3	0.36
KIN4	0.24

Completely Standardized Total Effects of X on Y

	MORL
MOR1	0.51
MOR2	0.52
MOR3	0.57
MOR4	0.68
JUS1	0.72
JUS2	0.75
JUS3	0.78
HON1	0.77
HON2	0.73
HON3	0.66
KIN1	0.69
KIN2	0.69
KIN3	0.73
KIN4	0.49

Time used: 0.047 Seconds

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสุทธิพงษ์ ทะกอง
วัน เดือน ปี เกิด	17 สิงหาคม 2502
ที่อยู่ปัจจุบัน	42 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโคก อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น 40150 โทร 089-9424471 E-mail: sutthipongthakong@hotmail.com

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2523	ครู 2 โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม
พ.ศ. 2527	อาจารย์ 1 โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม
พ.ศ. 2535	อาจารย์ 2 โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม
พ.ศ. 2549	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำใหญ่ อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2552	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหว้าทอง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2556	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้องหนองหว้า อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527	กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคม
พ.ศ. 2537	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2547	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน